A QUALITATIVE EXPLORATION OF THE RELINQUISHING EXPERIENCE IN THE PASTORAL ORDINATION PROCESS: FOCUSING ON THE CASE OF THE KOREAN METHODIST CHURCH'S ASSISTANT MINISTERS BORN IN THE 1980S

A Professional Project

presented to

the Faculty of

Claremont School of Theology

In Partial Fulfillment

of the Requirements for the Degree

Doctor of Ministry

by

Chungjin Kim

May 2023

This Professional Project completed by

Chungjin Kim

has been presented to and accepted by the
faculty of Claremont School of Theology in
partial fulfillment of the requirements of the

DOCTOR OF MINISTRY

Faculty Committee

Namjoong Kim, Chairperson

Hyunsun Oh

Dean of the Faculty

Andrew Dreitcer

May 2023

ABSTRACT

A QUALITATIVE EXPLORATION OF THE RELINQUISHING EXPERIENCE IN THE PASTORAL ORDINATION PROCESS: FOCUSING ON THE CASE OF THE KOREAN METHODIST CHURCH'S ASSISTANT MINISTERS BORN IN THE 1980S

by

Chungjin Kim

This project began with the challenges and conflicts I experienced while searching for a ministerial position after being discharged from the military chaplain. The unforgettable experience came from meeting several assistant ministers who gave up their pastoral ordination process despite the long preparation for over ten years. They were all born in the 1980s working at the Korean Methodist Church. I conducted a qualitative study to discover the cause of this phenomenon and the alternative solution. I set up two conditions for my in-depth interviews: Interviewees should have experience as an assistant minister in the Korean Methodist Church and be born in the 1980s. I confirmed what they experienced in churches, denominations, and seminaries. In short, the disappointed candidates have lost their identity as prospective ordained pastors.

The interview results show that the cause of their identity loss in the ordination process can be classified into four categories: 1) exposed unethical issues of their senior pastor and his wife; 2) the lack of congregational autonomy in their church; 3) too much-politicized leaders at the denomination and seminaries and the lack of their mentoring for the candidates; and 4) financial and welfare issues for assistant ministers. I interpreted this result from a postcolonial

perspective, calling to pursue interdependence, and the leadership of reconciliation. Finally, based on the pastor, denomination leader, and professor group feedback, I suggested a practical alternative calling to pursue interdependence.

KEYWORDS: Relinquished Ordination, Assistant Ministers, Postcolonial, Interdependence, Reconciliation, Phenomenology

국문 초록

기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들의 목사 안수 포기 경험에 관한 질적연구

by

Chungjin Kim

이 프로젝트는 내가 군종 장교를 전역한 후 지역 교회에서 사역지를 탐색하는 과정에서 경험한 갈등과 고민에서 시작한다. 나는 기독교 대한 감리회에서 사역하던 1980년대생 부교역자들이 10년 이상 준비해온 목사 안수를 포기하는 현상을 경험하였다. 이 현상이 발생하는 원인을 탐색하고, 대안을 제시하기 위해서 질적 연구(qualitative study)를 수행하였다. 기독교 대한 감리회 목사 안수를 준비하며, 부교역자로 사역했던 1980년대생들 중 연구 참여자를 모집하고 심층 면담(in-depth interview)을 실시하였다. 그리고 이들이 교회 및 교단, 신학대학원에서 무엇을 경험하였는지 확인하였다.

나는 그들이 경험한 바를 네 가지 범주로 도출하였다. 첫째, '담임목사 및 사모의 윤리 문제, 소명감 상실', 둘째, 교인들의 주체성 상실', 셋째, '교단과 신학대학원의 정체성 상실 및 정치화, 멘토링 부족', 넷째, '부교역자의 재정 및 복지 문제'이다. 나는 이 결과를 포스트 식민주의, 상호의존을 추구하는 소명, 화쟁(和諍)의 리더십의 관점으로 해석하였다. 마지막으로, 상호의존 추구를 위해 담임목사, 교단 지도자, 신학대학원 교수 그룹에 위 연구결과에 대한 피드백을 받아서 실천적 대안을 제시하였다.

KEYWORDS: 목사 안수 포기, 부교역자, 포스트 식민주의, 상호의존, 화쟁(和諍), 현상학

SUMMARY

The declining birth rate has not only lowered the competition for 4-year college admission due to the rapid decrease in the educated population but also significantly reduced the number of applicants to theological seminaries. Beyond worrying about the crisis that theological seminaries would encounter for survival, there is another serious issue. Despite their long preparation for over ten years, substantial numbers of assistant ministers born in the 1980s in the Korean Methodist Church have given up the pastoral ordination process. Since those born in the 1980s now reach their active age, this group's trend can be a significant indicator for the future of theological education for twenty more years.

I conducted a qualitative study to discover the cause of this phenomenon and the alternative solution. For this goal, I asked mainly three questions to the interviewees: 1) What experiences in their churches and denominations made you give up the pastoral ordination process? 2) How would you convey constructive suggestions to the current church and denomination if you want to work in the institution? 3) Do you have any suggestions about the future of the church, denomination, and seminary?

I used a qualitative methodology with phenomenological research by selecting seven voluntary participants for this study. Through the in-depth interviews, I discovered what the participants experienced, felt, and thought before, during, and after they decided to relinquish their pastoral ordination process. To develop meaningful topics from the in-depth interviews, I employed Colaizzi's methods which enhanced theoretical sensitivity while sorting sources. In short, the disappointed candidates have lost their identity as a prospective ordained pastor. The interview result shows that the cause of their identity loss in the ordination process can be

classified into four categories: 1) exposed unethical issues of their senior pastor and his wife; 2) the lack of congregational autonomy in their church; 3) too much-politicized leaders at the denomination and seminaries and the lack of their mentoring for the candidates; and 4) financial and welfare issues for assistant ministers.

Furthermore, a heuristic approach made me frequently return to the original questions to keep the project's scope. I have done my best to guarantee reliability, appropriateness, and ethics. I paid particular attention to interviewees' testimonies that assistant ministers in the church experienced dehumanization like accessories rather than as co-workers of their senior pastor in ministry. In this long period—more than ten years on average, senior pastors have not encouraged their candidates; their denomination has not protected them; their seminaries have not encouraged them enough to build sound leadership. Instead, the candidates have been exposed to repeated frustration, disappointment, and achievement failure in various areas. They did not have a leadership model to follow. Moreover, they felt anxiety about post-ordained life as a pastor in the politicized denomination. They also feared losing their sense of calling from God because they were (reluctantly) assimilating with the older generation's senior pastors, who had impacted negative influence on them.

I reviewed this issue from the perspectives of post-colonialism, calling to pursue interdependence, and the leadership of reconciliation. From the postcolonial perspective, the dehumanizing issue becomes more seriously highlighted. From the perspective of calling to pursue interdependence, I argued our vulnerability. Senior pastors, denomination leaders, theological seminary professors, and assistant ministers are all vulnerable. However, these vulnerabilities ironically lead us to be connected as interdependent and complement each other. From the perspective of the leadership of reconciliation, I asserted that it should not be wrong if

the senior pastor and the assistant minister are different. Instead, based on interdependence, they should be able to grow together by learning from each other.

Finally, based on the pastor, denomination leader, and professor group feedback, I suggested a practical alternative calling to pursue interdependence. The first suggestion comes from the postcolonial approach. The conflict between church leaders and assistant ministers is complicated, so mutual respect based on equality is the initial step to a solution. The second suggestion is related to calling to pursue interdependence. When the candidates decide to exit the ordination process, they not only encounter loss in their personal lives but also face significant disconnection from their denominations. Therefore, the voting rights for superintendents and bishops must be guaranteed to even these assistant ministers (annual associate members or higher). Finally, the third suggestion is made for future education based on reconciliation leadership. Alternative education programs should be accessible for those who have relinquished the ordination process whenever they want to resume discerning God's calling in ministry or other fields.

As I have studied for this project, I have experienced a positive change through a calling to pursue interdependence in my life, family, and ministry. I hope this project will significantly help extend the kingdom of God with the church, denomination, seminary, and assistant ministers.

국문 요약

최근 저출산 문제는 학력인구의 급속한 감소로 인한 4년제 대학 입시 경쟁률 저하뿐 아니라 현저하게 신학대학교 지원자 감소에 영향을 미쳤다. 신학대학교의 존폐 위기를 염려하는 것을 넘어서서 신학대학교에 입학한 20년 후의 미래라고 할 수 있는 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들이 10년이상 준비해온 목사 안수를 포기하는 현상이 발생하고 있다. 이 프로젝트는 내가 속해 있는 기독교 대한 감리회에서 목사 안수를 준비하며 사역했던 1980년대생 부교역자들이 '과거 교회와 교단에서 어떠한 경험이 목사 안수를 포기하도록 하였는가?', '현재 교회와 교단에 전하고 싶은 부분이 있다면 어떤 의견이 있는가?', '교회와 교단, 신학대학원의 미래를 생각할 때, 제안해 주고 싶은 점이 있는가? 라는 세 가지 질문에서 출발한다.

나는 위의 질문에 대한 답을 찾기 위해서 질적 연구 방법(qualitative methodology)을 사용하였다. 나는 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들이 목사 안수를 포기하면서 어떠한 경험을 하였는지 알아보기 위해서, '기독교 대한 감리회에서 사역하다가 목사 안수를 포기한 경험이 있는 1980년대생 부교역자들' 중 자발적으로 연구에 참여하겠다고 동의한 7명을 연구 참여자로 선정하였다. 심층 면담(in-depth interview)을 통해서 연구 참여자들이 목사 안수를 포기하기 전과 목사 안수를 포기한 당시, 목사 안수를 포기한 이후에 무엇을 경험하고, 느끼고, 생각했는지를 살펴보았다. 그리고, 그들과 심층 면담한 내용을 현상학적 질적연구 방법 중 콜라이지의 방법을 사용하여 계속 듣고 심화하

여 의미 있는 진술과 주제들로 도출하였다. 나는 자료 분석 과정에서 연구자의 이론적 민감성(theoretical sensitivity)을 사용하여 이론적 포화상태(theoretical saturation)에 이를 때까지 분석과정을 지속 반복하였다. 또한, 신뢰성과 타당성, 윤리성을 확보하기 위해 최선을 다하였다.

연구 결과, 나는 4가지 범주와 10개의 주제, 30개의 의미 있는 진술들로 도출할 수 있었다. 4 가지 범주는 첫째, '담임목사 및 사모의 윤리 문제, 소명감 상실', 둘째, '교인들의 주체성 상실', 셋째, '교단과 신학대학원의 정체성 상실 및 정치화, 멘토링 부족' 넷째, '부교역자의 재정 및 복지 문제'이다. 나는 특히, 교회 내에서 부교역자들이 담임목사와 함께 하나님의 일을 감당하는 동역자로서의 경험이 아니라 그들을 부속품처럼 비인간화 했던 경험을 한 점에 주목하였다. 그리고, 부교역자들은 교단 내에서도 보호받지 못했고, 신학대학원에서도 건강한 리더십과 가치관을 교육받지 못하였다. 그들은 기독교 대한 감리회 목사가 되기 위해 준비한 평균 10년 이상 기간 동안 다양한 영역에서 좌절감과 낙망감, 실패와 성취의 경험을 반복하였다. 그 과정 가운데에서 담임목사, 교단 지도자, 신학대학원 교수들에게 적절한 멘토링을 제공받지 못했고, 롤모델로 삼을 만한 리더십을 경험하지 못하였다. 그리고, 정치화된 교단 내에서 목사 안수 이후의 삶에 대한 불안감을 느꼈다. 또한, 부교역자에게 부정적 경험을 준 기성세대 목회자들과 사역을 지속하다 보면 결국 그들과 동질화되어 향후에 부교역자들 또한 소명감을 상실할 것 같은 두려움을 느꼈다.

나는 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들이 목사 안수 포기에 이르는 경험에서 겪은 갈등(conflict)을 포스트 식민주의, 상호의존을 추구하는 소명, 화쟁(和諍)의 리더십의 관점을 이론으로 검토하였다. 포스트 식민주의의 관점에서 상대를 타자화하고 비인간화하는 경험의 심각성을 파악하였다. 상호의존을 추구하는 소명의 관점에서 담임목사, 교단 지도자, 신학대학원 교수, 부교역자 모두가 각자의 취약성(vulnerability)을 가지고 있음을 살펴보았다. 그리고, 그 취약성으로 인해 상호의존을 추구하는 소명을 가진 존재로 서로 연결되고 상호보완될 수 있음을 발견하였다. 화쟁(和諍)의 리더십의 관점을 통해, 담임목사와 부교역자가 서로 다르다고(difference) 해서, 틀린(wrong) 것이 아니며, 다르기 때문에 오히려 상호의존을 추구하는 배움(interdependence pursued learning)과 상호의존을 추구하는 성장(interdependence pursued growth)이 일어날 수 있음을 확인하였다.

마지막으로 이론의 토대에 기초하여, 상호의존을 추구하는 소명을 지향하기 위해서, 연구 참여자들의 질적 연구 결과를 담임목사, 교단 지도자, 신학대학원 교수 그룹에 공유하고 피드백을 받아 실천적인 대안을 제시하였다. 대안을 요약하면, 위 갈등은 기성교회 지도자들 대(對) 부교역자들의 대결구도로는 해결하기 어려우며, 상호가 동등한 관점에서 존중되어야 한다(포스트 식민주의). 10년 이상 목사 안수를 준비해온 부교역자들이 목사 안수를 포기할 때에 그것은 개인적인 손해일뿐 아니라, 교단 차원에서 큰 손해라는 인식을 공유해야 한다. 또한, 부교역자들(연회 준회원 이상)에게도 감리사 및 감독의 선거권과 연회에서의 의결권이 보장되어야 한다(상호의존을 추구하는 소명). 마지막으

로 신학대학원 졸업 이후 목사 안수를 포기한 이들이 교회에서 목사로서 사역하지 않더라도, 세상의 다양한 분야에서 그들을 향한 하나님의 소명을 계속해서 이뤄갈 수 있도록 이들을 위한 사후 교육 프로그램을 상호의존을 추구하며 마련해야 한다(화쟁和諍의 리더십).

나는 이 프로젝트를 진행하며, 나 자신의 삶, 가정 및 사역 현장에서 상호의존을 추구하는 소명으로 긍정적 변화를 경험하였다. 이 프로젝트가 기독교 대한 감리회 교회와 교단, 신학대학원 및 1980년대생 부교역자들이 상호의존을 추구하는 소명으로 함께 하나님 나라를 이뤄가는데 작은 도움이 되기를 소망한다.

목차
TABLE OF CONTENTS

Chapter I

서론(Introduction)

A. 문제제기와 논의(Presentation of the Problem)

이 프로젝트는 저출산 문제 및 학령 인구의 급속한 감소로 인한 4년제 대학 입시경쟁률 저하 현상을 감안하더라도 너무나 현저하게 떨어진 신학대학교 지원자 감소 상황을 기초로 한다. 신학대학교의 존폐 위기는 단순히 학령 인구 감소만으로는 설명될 수 없는 상황이다. 또한, 현재 신학대학교에 입학한 이들의 20년 후 미래라고도 할 수 있는 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들의 목사 안수 포기 현상에도 주목해 보아야 한다. 시대가 변함에 따라 새롭게 출현하는 세대의 가치관과 기존의 전통적인 위계질서를 고수하고 있는 교회와 교단 안에서 1980년대생 부교역자들은 샌드위치의 속처럼 양쪽 사이에 낀 세대다. 1980년대생 부교역자들의 경험은 목회 현장에서 겪게 되는 고충 및 제도적 갈등을 보여준다.

목사 안수 포기 경험을 한 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들이 교회 사역의 현장과 교단의 상황 속에서 무엇을 경험하며 느꼈는지, 심층 면담을 통해 그들 안에 내재되어 있는 이야기를 들을 것이다. 그들이 교회 사역의 현장 속에서 무엇을 경험하며 느끼고 있는지 심층 면담을 통해 그들 안에 내재되어 있는 이야기를 듣고, 이를 '포스트 식민주의(postcolonial) 신학'의 관점과 '상호의존을 추구하는 소명(interdependence pursued calling)' 및 '화쟁(和諍) 사상'의 관점으로 바라보고자 한다. 동시에 목사 안수를 포기한 부교역자들의 경험에 대한 질적 연구를 통해 새로운 대안을 모색할 것이다.

나는 현재 클레어몬트 신학대학원(Claremont School of Theology)의 실천신학 목회학

박사(D.Min. in Practical Theology) 과정에 재학 중이다. 나는 2021년 8월 30일부터 9월 3일까지 진행된 "DMIN Contexts of Ministry and Project" 수업을 수강하였다. 이 수업에서 김남중은 "질적 연구는 내가 나의 상황과 환경에서 직접적으로 관심을 가지고, 공감이 되지 않는 주제라면, 글을 제대로 쓸 수 없다."라고 말했다.

이러한 견해를 바탕으로, 나는 이 수업의 사전 과제에서부터 수업을 듣는 동안 현재 내가 직면하고 있는 문제에 집중하게 되었다. 다른 사람들의 이야기라고 생각하며, 연구를 시작하였지만, 실상은 그 안에 나 자신을 포함하고 있는 그리고, 나도 경험하며 고민하고 있는 문제임을 발견하게 되었다.

나는 대한민국 경기도 고양시 중산동에 위치한 연세대학교(삼애캠퍼스) 대학 교회인 삼애교회 기관목사[1]이다. 나는 2014년에서 2021년까지 7년간 대한민국 공군 군종목사로 사역하면서, 기존 목회 현장에서는 벗어나 있다가 2021년 6월 말 전역하면서, 민간 목회 현장에 돌아왔다. 그리고, 교단 홈페이지 및 지인들을 통해서 새로운 사역지를 찾는 과정을 직접 경험하였다. 또한, 신학대학교 선후배들과 사역지에 대한 고민을 나누고 소통하였다. 오랜만에 연락한 동료, 선후배 목회자들 중에는 한창 감리교회 부교역자로서 사역해야 할 나이 및 환경 임에도 목사 안수 과정을 중도에 쉬고 있거나 또는 포기하고 있는 이들이 많다는 사실을 깨달았다.

그리고, 목사 안수를 포기한 이들에게 어떠한 연유로 그러한 결정을 하였는지를

[1] 연세대학교 삼애캠퍼스내 대학교회인 삼애교회는 연세대학교의 부속기관이며, 故배민수 목사님의 삼애정신(하나님 사랑, 노동 사랑, 농촌 사랑)을 계승하여, 학생들과 지역 주민들을 복음으로 섬기고 있다. 삼애교회의 목회자는 에큐메니컬 정신을 공유하며, 공식적인 파트너쉽을 맺고 있는 기독교 대한 감리회, 대한 예수교 장로회(통합), 한국 기독교 장로회 3개 교단에 소속한 목회자가 사역할 수 있다.

물어보았다. 나는 이들과의 대화에서 신학대학교 및 대학원에서 배운 이론과 이상 및 기대감과 실제 교회 현장 및 교단의 상황에서 불일치와 심각한 갈등이 존재하고 있음을 확인하였다. 나는 클레어몬트 신학대학원에서 함께 공부하는 동료들과 대화하던 중, 그 모호한 갈등이 나와 같은 갈등이라는 자각이 있었다. 그리고, 클레어몬트 신학대학원 실천신학 목회학 박사 과정을 수학하면서, 그 갈등의 상황을 더욱 명확하게 성찰하였다. 또한, 단순한 발견에 그치지 않고, 비판적 질문을 던짐으로써 질적연구를 시작하는 계기가 되었다.

그렇게 연구주제를 선정한 이후에 함께 공부를 하였던 타 교단 목회자들과도 대화를 나누었다. 그들과의 대화를 통해서 1980년대생의 나이 또래에 있는 부교역자들이 목사 안수를 포기하는 사례를 어렵지 않게 발견할 수 있으며, 혹시 연구에 도움이 된다고 하면, 얼마든지 소개해 줄 수 있는 사람이 매우 많다고 하였다. 기존 교회에서 부교역자들을 구할 때 35세 이하를 구인하는 경우가 많으며, 또한 기존 목회지에서도 45세가 넘으면 부교역자로 더 이상 사역하기가 어려워서, 담임목회지를 찾아야 한다. 그러나, 담임목회지가 한정되어 있기에 그 연령대 목회자들이 여러 가지 사유로 목사 직분 또는 목사 안수를 포기하는 사례가 존재한다. 그렇기 때문에 이러한 현상은 단순히 내가 소속되어 있는 기독교 대한 감리회 교단만의 문제는 아닌 것으로 보인다.

프로젝트의 지면의 한계와 연구자의 연구 시간의 한계로, 내가 소속한 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들 중 목사 안수를 포기한 이들을 연구 참여자로 선정하게 되었다. 그리고, 내 안에서 다음과 같은 질문들을 형성하게 되었다. “과거 교회와 교단에서 어떠한 경험이 목사 안수를 포기하도록 하였는가?”, “현재 교회와 교단에 전하고 싶은 부분이 있다면 어떤 의견이 있는가?”, “교회와 교단, 신학대학교의 미래를 생각할 때, 제안해 주고 싶은 점이

있는가?” 나는 이러한 질문들로부터 질적연구를 시작하였다.

B. 논지에 대한 토론(Discussion of the Thesis)

나는 위의 질문과 연관하여 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들의 절반 이상이 MZ 세대에 속하는 공통점을 발견하였다. 한국경제용어 사전에서 말하길 MZ 세대란, 1980년 초반~2000년 초반 출생한 ‘밀레니얼 세대’와 1990년 중반~2000년 초반 출생한 Z세대를 아우르는 말로써, 1980년대생 부교역자는 소위 밀레니얼 세대가 다수이다. 이들의 주요한 특징으로는 휴대폰, 인터넷 등 디지털 환경에 익숙하며, 변화에 유연하고, 이색적인 것을 좋아하며, 자신이 좋아하는 것에 쓰는 돈이나 시간을 아끼지 않는 것이 특징이다.[2]

이러한 상황에서, 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들은 그 이전 세대 목회자들과는 차이가 난다. 그들은 사명감이나 소명의식 못지않게, 가족과의 시간, 여가 시간, 취미 활동을 중요시 여긴다. 또한, 휴대폰, 컴퓨터, 인터넷 문화에 익숙한 세대이기 때문에, 다양한 정보를 습득하고, 세대와 문화에 맞는 발 빠른 변화를 취하려고 한다.

그렇기 때문에 밀레니얼 세대의 문화적 상황에서, 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들은 교회 현장에서 여가시간이나 가족과의 시간 또는 휴식시간 등을 확보 받기 원한다. 그리고, 노동법과 최저시급, 4대 보험 적용, 근로계약서 작성, 정규직 보장 등 목회 사역 환경이 사회적인 통념과 비교해 보았을 때, 적정한 수준을 갖추는 것을 상식적이라고 생각한다.

그러나, 이러한 부분을 법으로 지정하고, 목회사역의 분위기와 문화를 만들어가는 담임목사 및 교단 지도자들은 여전히 사용자의 입장에 있고, 과거에 머물러 있다. 성서를 근거로

[2] 한경경제용어사전, “MZ세대,” https://dic.hankyung.com/economy/view/?seq=14683.

들면서, 목사 직분은 일반 세속적 직업의 영역과는 구별되며, 교회법이 세상 법 위에 있다고 주장한다.[3] 더 나아가 기독교 대한 감리회에 속한 대형교회이며 그 영향력이 큰 I 교회의 원로목사는 이미 교단에서 세습을 금지하는 법이 통과되었음에도 불구하고, 아들에게 교회를 편법으로 세습한 이후에 인터뷰를 하였다. 그는 성서에 근거해 보았을 때, 오늘날 제사장직을 수행하는 목사직은 세습이 아니라 '영적인 계승'이라고 보는 것이 성서적이라고 주장하였다.[4] 종교적 기득권층의 이러한 주장은 성서를 잘 모르거나 기독교와는 관계없는 삶을 살아온 일반 시민들에게 원래부터 성서가 그렇게 이야기하고 있다고 오해를 유발하게끔 말한다. 그리고, 기독교 교회 운영의 일에 사회적인 기준이나 상식의 잣대를 들이대면 안 된다며, 일반 시민들이 자신의 의견을 받아들이도록 압박한다.

그러나 과거 한국 땅에도 이러한 상황과 비슷한 현실을 보여주는 현상이 있었다. '포스트 식민주의 성서 해석'의 관점을 보여주는 박흥순에 따르면 일본의 그리스도인인 동시에 식민지 이론 학자인 니토베 이나조(Nitobe Inazo)는 대한민국에 대한 일제의 식민주의를 정당화하기 위해서 마태복음 25:1-13에 나오는 열 처녀 비유에서 식민지 일본인을 지혜로운 처녀로, 피식민지 한국인을 어리석은 처녀로 간주하였다.[5]

그는 크리스천으로서, 철저히 식민지배자의 관점에서 성서를 해석하였고, 그러한 성서 해석은 성서를 활용하여 오히려 피지배자인 한국민들을 더욱 억압하고, 강압적인 식민통치를

---

[3] 강태우, "큰 교회는 왜 사회법과 교회법을 무시할까?," *NewsM Media*, August 7, 2019, http://www.newsm.com/news/articleView.html?idxno=22480.

[4] 송양현, "제사장직 계승이다!!," *KCM News*, February 23, 2013, http://www.kmcnews.kr/news/articleView.html?idxno=1656.

[5] 박흥순, *포스트 콜로니얼 성서해석* (서울: 예영비앤피, 2006), 16-17.

정당화하는 이데올로기로 활용하였다.

박흥순은 포스트 식민주의 관점에서 성서를 해석하고, 상황을 살펴볼 때에 중요한 부분에 대하여 성서 안에 숨겨진 목소리(the hidden voice)에 주목할 필요가 있음을[6] 주장하였다. 실제로 한국 교회에서 부교역자들은 교회에서 다양한 역할을 기대받거나 강요되고 있다. 자신의 건강과 젊음을 희생해가면서 최선을 다해서 교회를 섬기고 있다. 그러나, 이들은 교회 안에서 그 누구보다도 불확실한 위치에 있으며, 제대로 소리를 낼 수 없는 존재이다. 기독교 대한 감리회의 부교역자들에게 어려움이 생긴다는 것은 담임목사뿐만 아니라, 교단에게도 어려움이 생기게 되는 상호적 악순환이 있다는 것을 생각해 볼 수 있다. 상호의존성에 대해서 김혜란이 주장하는 바는 취약성(vulnerability)은 모든 인간이 예외 없이 가지게 되는 공통적인 조건이며, 한 사람의 취약성은 자기 자신에게 영향을 주면서 동시에 타자들에게는 다른 장소, 다른 시간에 서로 다른 영향을 준다고 본다. 또한, 그러한 취약성의 자리가 서로가 서로에게서 생명을 주고받을 필요성인 상호의존성을 요구하는 자리로 보았다.[7] 그리고, 그러한 취약성을 서로 도와주는 관계에서 상호의존성의 관계가 새롭게 창조되는 것을 우리는 발견할 수 있다. 그렇기 때문에 교단과 담임목회자 대(對) 부교역자의 도식으로 서로의 입장이 다르기 때문이라는 대결구도로 접근하는 것은 모두에게 도움이 되지 않아 보인다. 오히려 서로가 상호의존적인 관계임을 인정하고, 어떻게 서로가 연대하여 상호 도움을 주는 상생 관계로 나아갈지를 살펴보는 것이 중요할 것이다.

---

[6] 박흥순, *포스트 콜로니얼 성서해석*, 24-25.

[7] 김혜란, *Interdependence: A Postcolonial Feminist Practical Theology 상호의존성: 포스트여성주의 실천신학*, trans 이호은 (서울: 동연, 2020), 42-43.

이 프로젝트 이전에 비슷한 맥락으로 진행했던 프로젝트는 클레어몬트 신학대학원의 목회학 박사 과정 졸업생으로서 "이영진이 진행한 교회 사역지와 감리교 신학대학원에 재학 중인 90년대생들의 상호 관계에 대한 질적연구"가 있다. 위 프로젝트는 감리교 신학대학원 재학생들이 학업과 교회 사역을 병행하면서 경험하는 상호관계성을 파악하고 살펴보는 중요한 프로젝트다. 그러나, 위 연구는 감리교 신학대학원에 재학하며, 신학공부를 진행하고 있는 신학대학원 학생들과 그들의 교회 사역지와의 관계성에 관한 연구가 주를 이루었다. 그렇기 때문에 위 프로젝트의 연구 참여자들에게는 신학대학원과 교회 및 전임 사역자와 파트타임 전도사(연구 참여자), 그리고 교인과의 관계적 역동이 중요할 것이다. 그러나, 이미 신학대학원을 졸업하여, 목사 안수를 받기 위해 부교역자로 전임사역을 하고 있거나, 중도 이탈 및 목사 안수 자체를 포기한 경험에 대해서는 전임 사역을 하는 부교역자(연구 참여자)와 교단 지도자, 담임목사 및 교인들의 관계 역동이 중요하기에 새롭게 질적 연구가 필요한 영역이다.

C. 관련된 문헌자료의 검토(Precedent Research)

부교역자가 겪고 있는 스트레스와 고충에 관한 연구는 있으나, 부교역자의 목사 안수 포기와 관련된 연구는 활발하지 않다. 부교역자의 소진이 영성에 미치는 영향에 관한 연구가 있다.[8] 이 연구에서는 부교역자의 소진이 그들의 영성과 삶에 어떠한 영향을 미치게 될 수 있는지 참고할 것이다. 부교역자의 소명감과 목회 스트레스, 자아존중감 및 직무만족도와의 관계에 대한 연구도 있다.[9] 이 연구에서는 부교역자의 목회 스트레스가 어디에서 기인하며, 그

[8] 송하성, "부교역자의 소진이 영성에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과" (MA thesis, 장로회신학대학교 기독교와 사회대학원, 2020).

[9] 조형운, "부교역자의 소명감과 목회스트레스, 자아존중감 및 직무만족도와의 관계" (Ph.D diss., 협성대학교 대학원, 2019).

가운데 부교역자의 소명감과 자아존중감이 어떻게 목회 스트레스와 연관성을 갖게 되는지를 참고할 것이다. 담임목사의 리더십 유형과 부교역자의 욕구 성향에 따른 목회 성과에 관한 연구도 있다.[10] 이 연구에서는 담임목사의 리더십 유형과 부교역자의 욕구 성향을 상호 연관하여 목회 성과에 대한 연구를 도출하였다. 효과적 리더십의 담임목사와 안정지향적 성격의 부교역자, 과업중심적 리더십 담임목사와 성취지향적 성향의 부교역자의 두 유형의 짝이 결과적으로 가장 높은 목회 성과를 이루었다는 결론이다. 이 연구를 통해 담임목사와 부교역자의 성향에 따른 목회적 상황을 참고할 수 있다. 부교역자의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 자아 탄력성, 업무 스트레스, 고용 불안정성, 사회적 지지를 중심으로 하는 연구가 있다.[11] 신나은은 부교역자 212명의 설문조사를 중심으로 분석하였으며, 부교역자의 근무시간 및 고용 불안정성의 요인이 부교역자의 소진에 부정적인 요인을 발견하였다. 또한, 부교역자는 다른 직업군에 비해 담임목사(상사)의 지지가 낮고 가족 및 친구의 지지가 높은 것으로 나타났으며, 담임목사(상사)의 지지가 높을수록 스트레스와 소진이 낮아지는 것으로 결과적으로 확인하였다. 위의 연구는 부교역자의 목사 안수 포기 현상에 담임목사(상사)와 사회적 지지의 중요성을 파악하는 부분과 업무시간 축소 등 복지의 증진의 중요성을 파악하는 데 도움이 되었다.

부교역자의 배우자와 관련된 연구도 있다. 교회 부교역자 아내의 역할갈등에 관한 질적 연구[12]에서 김애란과 류혜옥은 부교역자의 아내들이 개인적으로 겪는 혼란과 역할 갈등,

---

[10] 이동규, "담임목사의 리더십유형과 부교역자의 욕구성향에 따른 목회성과에 관한 연구" (Ph.D diss., 국민대학교 대학원, 2007).

[11] 신나은, "부교역자의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 자아탄력성, 업무스트레스, 고용불안정성, 사회적 지지를 중심으로," (M.A Thesis, 장로회신학대학교 대학원, 2021).

[12] 김애란 and 류혜옥, "교회 부교역자 아내의 역할갈등에 관한 질적 연구," *한국기독교상담심리학회지* vol. 24, no. 2 (2013): 35-74.

가정보다 교회를 우선시하는 남편 교역자로 인한 소외감과 슈퍼우먼이 되어야 하고, 교회의 덕이 되어야 한다는 강박감에 대해서 연구하였다. 위 연구를 통해서 1980년대생 기혼 부교역자들이 경험하는 부교역자의 배우자와 관련된 어려움을 이해하는 데 도움이 되었다. 부교역자 사모의 정체성을 위한 상담 연구도 있다.[13] 이 연구에서 황미경은 부교역자의 아내는 스스로 교인도 사모도 아닌 주변인으로서 자기 정체성이 희박한 삶을 살아가고 있으며, 교회 내에서 자신의 존재감에 대한 의문, 남편의 부재, 자녀들의 아버지의 부재 등 관계의 단절을 경험한다고 주장하였다. 위의 연구를 통해서 1980년대생 부교역자들의 아내가 겪게 될 수 있는 어려움이 부교역자의 목사 안수 포기 및 유지와 관계된 상황을 살피는 데 도움을 주었다.

D. 사용할 용어들의 정의(Definition)

1. 부교역자(Assistant Ministers[14])

교역자는 교회에서 성도를 지도하고 관리하는 등의 사역을 감당하는 사람으로서 주로 목회나 설교 등을 담당하는 목사나 전도사를 통칭한다.[15] 그 중에서 부교역자는 담임목회자의 목회를 돕는 역할을 하며, 일반적으로 부목사나 전도사를 일컫고, 일정한 급여를 받아 교역에 종사하는 사람을 말한다. 그러나, 부목사나 전도사 모두 교역자에 속한다. 부교역자의 부(副)라는 한자어는 버금(으뜸의 바로 아래)의 의미인데, 부목사나 전도사는 모두 교역자이기 때문에, 엄밀히 말하면 부교역자라는 표현은 잘못된 표현이다.[16] 그럼에도 불구하고, 한국교회에서

[13] 황미경, "부교역자 사모의 정체성을 위한 상담 연구," *연세상담코칭연구* vol. 9 (2018): 113-32.

[14] 부교역자의 영문 번역은 Assistant Ministers를 사용하여 안수 받은 목사인 Ordained Pastors와 구분하기 용이하도록 하였다.

[15] 가스펠서브, *교회용어사전* (서울: 생명의 말씀사, 2013), 443.

[16] 가스펠서브, *교회용어사전*, 443.

부목사와 전도사 등 담임목사가 아닌 교역자를 통칭하는 용어이기에 본 프로젝트에서는 부교역자라는 용어를 사용하도록 하겠다.

2. 포스트 식민주의(Postcolonialism)

나는 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들이 목사 안수를 포기하는 경험을 이해하는 데 있어서 포스트 식민주의의 관점에서 바라보고자 한다. 포스트 식민주의라는 말은 식민화 과정의 시작에서부터 정치적 독립을 위한 투쟁을 거쳐서, 독립을 성취하고, 현재의 신식민주의의 현실에 이르기까지 현대의 역사를 기술하기 위해 사용하게 된 용어이다.[17] 이 관점은 에드워드 사이드(Edward Said)의 '오리엔탈리즘(orientalism)'에서 등장한 개념이다. 레티 러셀(Letty M. Russell)은 포스트 식민주의를 식민주의 시대 이후의 시간적 기간이나 권력의 정치적 이전 뿐만 아니라 식민주의의 인식론적 틀을 분석하는 책략으로 사용하는 것이라고 말한다.[18] 박흥순은 포스트 식민주의적 성서 해석의 주된 강조점은 '억압적이고 지배적인 상황에서 혜택을 받지 못하고 주변화된 사람들의 해방'이라고 보았다. 그러하기에 포스트 식민주의의 관점에서 바라보는 성서 해석에서는 '목소리를 잃어버린 사람들의 목소리(the voices of the voiceless)를 발견하는 시도라고 본다.[19] 레티 러셀은 일단 우리 자신이 탈식민주의시대의 주역들임을 인식하는 것이 중요하다고 주장한다.[20] 위의 관점은 오늘날 교회현장에서 타자화 되고, 주변인화 되어 잃어버린 목소리로 살아갔던 부교역자들의 경험을 분석하고 탈식민주의시대의 주역들로

---

[17] Letty M. Russell, *Just Hospitality 공정한 환대: 서로 다른 사람들이 사는 세계에서 낯선 이들을 받아들이시는 하나님의 환영* trans. 여금현 (서울: 대한기독교서회, 2012), 57.

[18] Letty M. Russell, *Just Hospitality 공정한 환대*, 56.

[19] 박흥순, *포스트콜로니얼 성서해석* (서울: 예영B&P, 2006), 136-37.

[20] Letty M. Russell, *Just Hospitality 공정한 환대*, 61.

서 그들의 잃어버린 목소리를 다시 들어주고 그들의 존재와 소명을 재발견하는 데 도움이 되었다.

3. 상호의존성(Interdependence)

김혜란은 그녀가 당한 교통사고의 경험을 통해서, 그녀가 그동안 얼마나 많은 사람들의 도움에 의해서 살아가는 존재인지를 깨달았고, 그러하기에 그녀는 얼마나 상호의존적 관계를 형성하고 살아가는 존재인지를 알려주었다.[21] 그리고, 그녀는 지배적 학계 담론과 교계 담론에서 간과(the overlooked) 되어온 사람들에게 초점을 맞추는 것의 중요성을 일깨워주었다.[22] 더 나아가 교회의 예배 안에서도 어린이들이 배제되었던 현상, 세대 간 배움(intergeneration learning)의 영역에서도 오직 교육은 어린이들에게만 필요하다는 왜곡된 관념이 있음을 발견하였다.[23] 이러한 교회 예배 안에서의 간과되어온 사람들에 대한 재발견은 위계질서가 명확한 담임목사 중심의 한국 교회와 예배 안에서 간과되어온 부교역자들을 어떻게 상호의존적 존재로써 이해할 수 있는지 도움을 준다.

상호의존성의 관점에서 말하는 교역자와 부교역자는 '온전한(full)' 존재라는 것을 숙고할 때에, 그것이 '완벽한(perfect)'이나 '완전한(total)' 이 아니라 서로 서로가 '부분적이고 불완전하지만 그럼에도 불구하고 유익한(partial and imperfect though nonetheless wholesome)' 사이로 이해될 수 있다는 것을 이야기한다.[24] 이러한 상호의존적 가치를 이해하게 될 때에 어느새 우리 각자 모두가 그리고 우리를 둘러싼 모든 피조 세계가 상호의존적임을 깨닫게 될 것이다.

---

[21] 김혜란, *상호의존성*, 20.
[22] 김혜란, *상호의존성*, 21.
[23] 김혜란, *상호의존성*, 115-16.
[24] 김혜란, *상호의존성*, 80.

4. 닫힌 문으로부터의 소명(The Calling from the Closed Door)

파커 J. 파머(Parker J. Palmer)는 미국의 존경받는 교육 지도자이자 사회운동가이며, 교사들의 교사로도 불린다. 그가 35세 때 박사학위를 받고 교수로 활동하던 중, 사정이 있어서 펜들힐 공동체에서 마음의 안식을 찾고 있을 때, 나이 지긋한 루스라는 여성을 통해서 소명에 대한 새로운 관점을 얻었다. 파머가 도저히 그의 앞길이 열리지 않는 것에 대한 불만을 이야기할 때, 루스는 "나는 모태 신앙인이라네. 그리고 육십 년이 넘게 살아왔지. 그러나 내 앞에서 길이 열린 적은 한 번도 없었다네.", "반면에 내 뒤에서는 수많은 길이 닫히고 있다네. 이 역시 삶이 나를 준비된 길로 이끌어 주는 또 하나의 방법이겠지."[25] 여기서 파머는 그동안 알고 있던 소명에 대한 새로운 지평을 열게 된다. 그는 그동안 인생의 문이 열리는 방향을 통해서 그의 소명을 발견해 왔고, 계속해서 그러한 방식으로 그의 소명을 발견하게 될 것이라고 이해해 왔었다. 그러나, 그는 이제 인생의 문이 닫혀짐(the closed door)을 통해서도 발견하게 되는 소명의 개념을 알게 되었으며, 우리에게 소개하고 있다.

5. 목사 안수 포기(Relinquishing The Pastoral Ordination)

기독교 대한 감리회 목사로 안수받기 위해서는 먼저, 감리교신학대학교, 목원대학교, 협성대학교 대학원 및 신학대학원, 미주 감리교신학대학(미주지역에 목회지가 국한됨), 연세대학교 대학원 및 연합신학대학원 또는 연합감리교회 소속 미국내 13개 신학대학원에서 신학석사학위(Th.M 또는 M.Div)를 취득하고, 감리회 교역자 필수과목을 이수하여야 한다. 석사학위 취득 이후 지방회 인사위원회의 결의를 받고, 감리사의 파송을 받아 1년간 서리

---

[25] Parker J. Palmer, *삶이 내게 말을 걸어올 때 Let your life speak*, trans. 홍윤주 (서울: 한문화, 2021), 78-80.

전도사로 사역한 후 지방회 자격심사위원회의 추천을 받아, 연회 과정고시위원회와 자격심사위원회의 심사를 거쳐 연회 준회원으로 허입된다. 연회 준회원으로 허입된 이는 감독의 파송을 받아 과정 법에 따라 2년간 준회원 과정을 이수하여야 한다. 기독교 대한 감리회 목사로 안수 받을 이는 준회원 2년 과정을 마치고 연회 과정 고시와 자격심사를 통과한 후 연회에서 재적회원 과반수의 출석과 출석회원 3분의 2 이상의 찬성을 받아야 한다(다만, 국외선교사로 파송할 이는 준회원 허입과 동시에 목사안수를 받을 수 있으며, 군종사관후보생은 신학대학교 졸업과 동시에 서리파송을 받은 후 지방회의 청원으로 당해연도 연회에서 목사안수를 받는다).[26]

상기한 내용을 정리하여, 중간에 휴학이나 과정 및 자격시험의 불합격 상태가 없었던 것을 가정한 경우라면, 남성의 경우(병역 기간 포함) 최소 12년, 여성의 경우 최소 10년 정도가 기독교 대한 감리회 목사로 안수 받기 위한 기간으로 소요된다. 이 프로젝트의 연구 대상자들은 전도사 및 목사 안수 후보자로서 그들이 최소 10년 이상을 목사 안수 라는 목표를 가지고 준비해 왔으나, 목사 안수라는 목표를 자의든 타의든 포기할 수밖에 없는 결정을 내린 이들로 한다.

E. 청중(Audience)

본 연구의 1차 청중은 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들을 경험하고 만났던 기독교 대한 감리회 개체교회 구성원들이다. 본 프로젝트는 기독교 대한 감리회 개체교회의 구성원들이 1980년대생 부교역자들을 이해하는데 중요한 자료가 될 것이며, 1980년대생 부교역자들과 소통하는 데 도움을 받을 수 있을 것이다.

---

[26] 기독교 대한 감리회, *교리와 장정* (서울: 도서출판KMC, 2022) 104-07.

본 연구의 2차 청중은 기독교 대한 감리회 교단이다. 현재 기독교 대한 감리회 *교리와 장정* 에는 목사 안수를 받기 전, 목사 안수 후보자들에 대한 멘토링, 최저급여, 복지 제공 기준 등 명시적인 것이 없는 상태이다. 본 프로젝트를 통해 기독교 대한 감리회의 목사 안수 후보생으로 있는 부교역자의 멘토링과 복지에 대한 기준 마련의 논의가 시작되고, 연회에서 부교역자의 선거권과 의결권 등 권리가 확대되길 기대한다.

본 연구의 3차 청중은 기독교 대한 감리회의 교단 신학대학원(3개 신학대학원)[27] 이다. 교단 신학대학원에서는 기독교 대한 감리회 목사 안수 후보생을 신학적으로 교육함과 동시에 사역 현장에 대한 교육과 목사 및 다양한 목회사역의 진로에 대한 교육, 목회 현장에서 법적으로 부교역자들을 보호할 수 있는 방법과 교육에 대한 논의가 이루어지기를 기대한다.

F. 연구의 한계와 제한성(Scope and Limitations)

첫째, 이 프로젝트는 지면의 한계와 연구자의 연구시간의 한계로 내가 소속한 기독교 대한 감리회 교단 신학대학원 출신 및 동 교단 소속의 교회에서 목회 사역을 했던 이들을 대상으로 하였다. 한국교회 전반적인 목사 안수 포기현상에 대한 질적연구를 위해서는 다른 교단의 부교역자들에 대해서 연구해 볼 수 있을 것이다.

둘째, 이 프로젝트는 연구 참여자의 연령을 출생연도를 기준으로 1980년대생으로 제한을 두었다. 따라서 모든 연령대에 거쳐서 발생하는 목사 안수 포기 현상에 대해서도 향후 연구해 볼 수 있을 것이다.

셋째, 이 프로젝트는 부교역자로서 사역을 하다가 목사 안수를 포기한 이들을 연구

---

[27] 감리교신학대학교 신학대학원, 목원대학교 신학대학원, 협성대학교 신학대학원(이상 가나다 순).

참여자로 선정하였다. 따라서, 기독교 대한 감리회 소속이며, 1980년대생의 연령이더라도 담임 전도사로서 사역을 하다가 목사 안수를 포기한 이들의 경험에 대한 연구에 대해서도 질적 연구가 필요할 것이다.

넷째, 이 프로젝트는 목사 안수를 포기한 부교역자들의 경험을 다루었다. 그러나, 목사 안수를 받은 후 목사 직분은 유지하고 있지만, 이중직 또는 겸직 목회를 하는 목회자가 겪게 될 수 있는 정체성 위기, 소명에 대한 불확실성 등 질적연구가 보다 광범위하게 이뤄질 필요성이 있다.

G. 독창성과 공헌(Originality and Contributions)

기독교 대한 감리회에서 신학대학원 석사 이상의 학위를 가지고, 장기적인 사역을 선택했던 이들 중에서 부교역자를 구성하고 있는 목회자들의 대다수는 1980년대생에 속한다고 볼 수 있다. 그러나, 이 나이 때에 속한 부교역자들이 그들 생애의 반 이상을 할애하며 사역했던 목회 현장을 떠나서 목사 안수를 포기하는 현상에 대해서 연구가 진행된 적은 없었다. 그리고, 신학대학교와 신학대학원에서는 그들이 졸업을 하면 관계가 단절된다. 교단에서는 부교역자가 준회원 또는 정회원 허입이 끝이 난 이후에는 각자 도생의 상황에 놓아둔다. 그래서, 교단 관리 및 관심의 사각지대에 놓이게 된다.

클레어몬트 신학대학원 박사과정 프로젝트 중에, 이영진의 "교회 사역지와 감리교 신학대학원에 재학 중인 1990년대생들의 상호 관계에 대한 질적연구"에서 신학대학원에 재학 중인 1990년대생 전도사들의 교회 사역지의 경험에 대한 연구가 있었다. 그러나, 그들의 선배 세대에 해당하는 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들이 목사 안수를 포기한 상황에서 그들의 목소리와 경험을 관심있게 본 연구는 현재 존재하지 않는다. 이 연구를 통하여서 기독교

대한 감리회 1980년대생 부교역자 중 목사 안수를 포기한 이들의 경험과 목소리를 듣고, 그들을 이해하여, 교단과 교회가 하나님 나라 공동체로 함께 회복할 수 있는 소중한 기회를 제공받게 될 것을 기대한다.

H. 논지의 흐름(Chapter Outline)

본 연구는 총 5장으로 구성되어 있다. 1장, '서론'에서 나는 연구자의 경험에 근거하여 핵심적인 연구문제(research question)를 제기하고, 토론, 문헌자료를 평면적으로 검토하며 사용할 용어들을 정의한다. 또한 내가 진행하는 이 프로젝트가 예상하는 청중과 연구 범위/제한을 설명한다. 이 프로젝트의 독창성과 공헌을 설명한 후, 논지의 흐름을 설명하며 마친다.

2장, '연구 방법 및 절차'에서는 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자중 목사 안수를 포기한 연구참여들을 심층면담하고, 질적 연구 절차에 따라 도출된 연구 결과를 현상학적 연구 방법으로 설명한다.

3장, '질적연구 결과해석: 포스트 식민주의, 상호의존을 추구하는 소명, 화쟁(和諍)의 리더십을 중심으로' 에서는 기독교 대한 감리회의 목회현장 속에서 부교역자들이 어떻게 구조적으로 간과(the overlooked)되어 왔고, 타자화, 부품화 되었는지를 분석하고 해석한다. 그리고, 10년 이상의 시간을 목사 안수를 위해서 살아왔지만, 목사 안수를 포기한 이들이 이 안에서 어떻게 소명을 발견할 수 있으며, 교단과 개체교회 지도자들이 어떠한 리더십을 궁극적으로 추구하여야 하는지 설명한다.

4장, '세 가지 차원의 상호의존을 추구하는 소명' 에서는 2장 질적 연구 결과에서 나타난 문제점들을 상호의존을 추구하는 관점에서 대안을 제시하려고 한다. 따라서, 1장과 2장의 내용을

담임목사, 교단 지도자, 신학대학원 교수 그룹에 공유하여 피드백을 받은 후 연구 참여자들의 의견과 융합하여 실천적인 대안을 제시한다.

5장, '결론'에서는 이 연구를 통한 개인적인 성찰과 배움에 관해 서술하고, 결론과 제언을 함으로서 마친다.

Chapter Ⅱ

연구 방법 및 절차(Methods and Procedure)

A. 연구 방법(Research Methods)

유기웅이 주장하는 바에 따르면, "실증적 연구(empirical study)에는 크게 두 가지 유형이 있는데, 수량화된 자료를 바탕으로 현실을 검증하려는 양적 연구 방법과 언어적 표현에 내재되어 있는 의미 해석을 통한 현상을 이해하려는 질적 연구 방법으로 구별해 볼 수 있다."[28]

이 프로젝트는 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들이 목사 안수를 포기하기 전과 목사 안수를 포기한 현재의 고민, 그리고, 목사 안수를 포기한 이후 삶의 현장에서 그들이 느끼고 경험한 것들을 토대로 하여 그들의 경험을 주의 깊게 듣는 과정을 기초로 한다. 그리고 질적연구 과정에서 그들의 경험을 통해서 수집된 자료를 범주화하여 상호의존성 및 포스트 식민주의 관점에서 해석해 보도록 하였다. 이러한 해석에 근거하여 담임목사와 교단 지도자 사이에 있는 식민주의적 구조와 그리고 부교역자 사이에 있는 취약성이 어떻게 포스트 식민주의 관점에서 해체되고 다시 재창조될 수 있는지 살펴보았다. 그리고 상호의존적 관계를 맺는 변화의 관계로 역전되어 진정한 하나님 나라 공동체로 나아갈 수 있을지 질적 연구 과정에서 그 가능성을 탐색해 보고자 하였다.

이 프로젝트 과정은 "표준화된 조사도구와 분석 절차를 통해서 획득된 정보들을 상호 비교 및 일반화하여 사회적 현상을 숫자로 환원하는 양적연구의 방법"[29]을 활용한다면, 각각의

---

[28] 유기웅, et. al., *질적 연구방법의 이해* (서울: 박영스토리, 2018), 25.
[29] 유기웅, et. al., *질적 연구방법의 이해*, 32.

삶의 환경과 목회적 상황, 변수들을 모두 다 반영할 수가 없다. 또한, 연구자의 주관적 판단이 개입될 수 있다는 한계를 갖는다. "질적 연구 방법은 현상에 대한 심층적 이해(understanding)를 목적으로 한다. 연구 대상에 존재하고 있는 연구 참여자들이 해석하고 있는 의미를 이해하고자 노력한다. 여기서 이해는 연구자의 입장이 개입하고 연구자의 분석에 의해서 구성된 실체를 통해서 이루어진다."[30]

이 프로젝트는 질적 연구 방법 중에서 현상학적 연구 방법을 적용하였다. "현상학적 연구는 연구 대상이 되는 현상에 대한 연구 참여자의 경험을 연구자의 선입견에서 최대한 벗어나서 탐구하는 것을 가능하게 하는 질적 연구 방법론이다."[31] 현상학은 선입견과 이론적 견해를 배제한 채 연구 참여자의 즉각적 경험 안에서 얻어질 수 있는 현상의 본질에 주목한다. 연구 참여자의 체험의 본질을 이해하기 위해서 자신의 기존의 생각을 버리는 것을 '판단 중지'라고 한다.[32]

현상학적 연구의 과정은 다양한 분파에 따라 차이가 있지만, 다양한 현상학적 연구의 분파 중에서 나는 콜라이지(Colaizzi)의 현상학적 분석 절차를 사용하였다.[33]

B. 연구 참여자(Research Participants)

나는 자료 수집을 위해 먼저 연구 참여자 선정을 다음과 같이 진행하였다. 기독교 대한 감리회의 3개 신학대학교 신학대학원[34]을 졸업하고, 기독교 대한 감리회에 소속된 교회에서 부교역자(부목사, 전도사)로 사역하다가 목사 안수를 포기한 1980년대생 부교역자들을 연구

---

[30] 유기웅 et al., *질적 연구방법의 이해*, 36.
[31] 유기웅 et al., *질적 연구방법의 이해*, 139.
[32] 유기웅 et al., *질적 연구방법의 이해*, 144.
[33] 김영천, *질적 연구 방법론 I: bricoleur*, 2nd ed. (파주: 아카데미 프레스, 2014), 107.
[34] 감리교신학대학교 신학대학원, 목원대학교 신학대학원, 협성대학교 신학대학원.

참여자로 선정하였다. 연구 참여자 선정을 위해 현재 클레어몬트 실천신학 목회학 박사 과정에 있는 원우로부터 2명을 추천받았으며, 개인적인 친분이 있는 이들 2명을 통해서 각각 2명 또는 3명씩을 소개받아서 총 7명의 연구 참여자를 추천받았다. 첫째로, 출신 신학대학원을 최대한 공정하게 배정하여 특정 학교의 쏠림현상을 방지하였다. 둘째로, 출생연도의 비율은 가급적 같은 비율로 진행하였다. 셋째로, 여성 사역자의 경험을 배제하지 않도록 하였다. 넷째로, 미혼으로 사역하는 이의 경험을 배제하지 않도록 하였다. 연구 참여자들의 기본 인적 사항은 아래와 같다.

〈표 1〉 연구 참여자들의 기본 인적 사항

	출생연도	출신학교	결혼유무[35]	목사안수준비기간	성별
연구참여자 A	1985년	A신학대학원	기혼	12년	남성
연구참여자 B	1984년	A신학대학원	기혼	10년	여성
연구참여자 C	1983년	C신학대학원	기혼	9년	남성
연구참여자 D	1988년	A신학대학원	기혼	8년	남성
연구참여자 E	1988년	B신학대학원	기혼	12년	남성
연구참여자 F	1983년	C신학대학원	미혼	14년	남성
연구참여자 G	1989년	B신학대학원	기혼	14년	남성

C. 연구 절차(Research Procedure)

나는 이 과정에서 연구자와 연구 참여자들 사이의 상호 신뢰성 확보와 연구 과정에 참여를 독려하기 위해, 연구의 목적과 과정에 대해서 자세히 기록한 안내문을 작성하여 전달하였다. 또한 핸드폰과 영상 및 인터넷 접속이 용이한 밀레니얼 세대의 특성을 활용하여, 본 연구를 간단하게 소개하는 영상을 제작하여 참여자들에게 심층 면담 전에 전달하였다. 이러한 과정을 통하여 연구 참여자의 연구 이해도를 높이고, 연구자와 연구 참여자 사이의 신뢰를

[35] 연구 참여자의 결혼 유무에 대해서 기록한 것은, 연구 참여자들이 결혼 유무에 따라서 교회와 사역현장에서 겪게 되는 차이 및 차별의 경험이 다양하고 상이하기 때문이다.

형성하도록 하였다.

나는 위의 연구 참여자들과의 심층면담을 통해서 목사 안수를 포기하기 전, 목사 안수를 포기한 현재, 그리고 목사 안수를 포기한 이후의 삶과 상황을 통해서 어떠한 것을 느끼고 경험했는지, 그 현상을 관찰하고 도출된 자료들을 분석하여 해석을 시도하였다.

나는 위의 연구 참여자들과 심층면담을 진행하는 동안 반구조화 면담을 활용하였다. 반구조화 면담(Semi Structured Interview)은 구조화 면담(Structured Interview)과 비구조화 면담(Unstructured Interview)의 중간 형태이다. 반구조화 면담은 질문지를 미리 준비하기는 하지만, 질문에 따른 참여자의 반응에 따라 질문을 추가하거나 변동하는 등의 가변성이 있다. 반구조화 면담은 연구 주제에 대한 초점을 유지하면서도 연구 참여자에게 비교적 형식이 자유로운 면이 있어서, 연구 참여자의 생각을 보다 심층적으로 살펴볼 수 있다는 장점이 있다.[36] 연구 참여자들을 위한 반구조화 면담의 면담 가이드는 아래와 같다.

〈표2〉 면담가이드

1. 과거의 교회와 교단에서 어떠한 경험이 목사 안수를 포기하도록 하였나요?	
1-1.	과거의 교회 안에서 담임목사 및 사모와 어떠한 경험이 있으셨나요?
1-2.	과거의 교회 안에서 교인들과의 관계에서 어떠한 경험이 있으셨나요?
1-3.	과거의 교단과의 관계에서 교단 지도자들과 어떠한 경험이 있으셨나요?
2. 현재의 교회와 교단에 하고 싶은 말이 있다면 어떠한 말씀을 하고 싶으세요?	
2-1.	현재의 경험하고 있는 감리교회 담임목사 및 사모에게 어떤 말씀을 하고 싶으세요?
2-2.	현재의 경험하고 있는 감리교회 교인들에게 어떤 말씀을 하고 싶으세요?
2-3.	현재의 경험하고 있는 감리교회 교단 지도자들에게 어떤 말씀을 하고 싶으세요?
3. 교회와 교단 신학대학교의 미래를 생각할 때, 제안해 주시고 싶은 말씀이 있으세요?	
3-1.	감리교회의 미래를 생각할 때, 담임목사 및 교인들에게 제안해 주시고 싶은

[36] 김진희, 김영순, and 김지영, *질적연구 여행* (경기도 성남시: 북코리아, 2015), 225.

	말씀이 있으세요?
3-2.	감리교단의 미래를 생각할 때, 교단 지도자들에게 제안해 주시고 싶은 말씀이 있으세요?
3-3.	감리교단의 신학대학교의 미래를 생각할 때, 제안해 주시고 싶은 말씀이 있으세요?

나는 연구참여자들이 느낄 수 있는 심리적 부담감을 방지하기 위하여 심층면담의 시간을 80분으로 제한하였다. 연구참여자들이 추후에 기독교 대한 감리회 목사 안수과정을 다시 진행하려고 할 때에, 그들의 개인정보가 이 프로젝트에 모두 적시된다면, 그들의 감리사 및 교단 지도자 그룹에게 비판적 존재라는 선입견을 갖도록 하게 될 우려가 있다고 예상했다. 또한, 목회자의 삶 속에 어느 한 지점에 멈춤, 단절의 경험이 목회자로서 소명과 성실성에 대한 우려를 제공할 가능성 또한 있다고 보았다. 따라서, 연구 참여자들의 신변을 보호하기 위해서 나는 연구 참여자들을 모두 가명으로 표기하였다. 그리고, 그들의 출신학교 또한 유추가 될 수 있는 상황이기 때문에, 연구 참여자의 출신학교도 가명으로 표기하였다.

면담 내용은 반드시 연구 참여자들의 동의를 얻어 핸드폰(Iphone XS) 녹음기능을 활용하여 녹음하였으며, 추후 녹음된 파일을 자동 필사 프로그램(클로버 노트)을 사용하여 필사를 진행하였다. 제대로 필사가 되었는지, 연구 참여자들과 함께 재확인 절차를 거치도록 하였다. 심층 면담 진행 전에 연구 참여자들에게 철저한 익명을 보장할 것과 그들이 제공한 개인정보는 본 프로젝트 외에 사용되지 않을 것이며, 비밀을 보장하고, 암호화하여 관리될 것을 안내하였다. 가급적 문서 인쇄를 지양하고, 태블릿(아이패드 8세대)을 활용하여 자료를 분석하였으며, 부득이하게 문서를 출력할 시에는, 출력한 문서는 이 프로젝트가 종료되는 2023년 5월 이후에는 문서 세단기를 사용하여 모두 세단 처리하도록 하였다. 태블릿이나 노트북(LGgram 14Z90N모델)에 남아있는 연구 참여자들의 개인정보 또한 2023년 5월 이후

모두 삭제되도록 하였다. 이러한 모든 사항들은 클레어몬트 신학대학원의 윤리심사위원회(Institute Review Board)의 지도와 감독하에 엄격하게 윤리적인 보호 아래(연구번호: 2022-03)에서 프로젝트를 진행할 것임을 연구 참여자들에게 충분히 설명하고 사전 안내를 하였다.

이때 연구 참여자들인 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자 중 목사 안수를 포기한 이들에 대해 나의 선입견을 배제하기 위한 '판단중지'의 내용은 다음과 같다.

〈표3〉 판단중지 내용

	번호	내용
판단 중지 내용	1	기독교 대한 감리회에 속한 1980년대생 부교역자들은 그들의 모든 소명이 목사 안수를 받고, 잘 수행하는 것이며, 중간에 멈추거나 포기하여 다른 길로 가서는 아니 된다.
	2	기독교 대한 감리회에 속한 1980년대생 부교역자들은 전적으로 담임목사 및 교단 지도자들에게 순종하며, 교회 사역지에서 희생하고 헌신해야 한다.
	3	기독교 대한 감리회에 속한 교회들의 목회적인 환경은 1980년대생 부교역자들을 맞기 위한 구조적, 경제적, 환경적인 준비가 잘 갖추어져 있을 것이다.
	4	기독교 대한 감리회 담임목사와 교인들은 1980년대생부교역자들에게 유교적 위계질서와 가부장적 억압을 드러내지 않을 것이고, 상호 평등을 추구할 것이다.

나는 이 연구에서 콜라이지(Colaizzi)의 현상학적 분석 절차를 사용하였다. 콜라이지의 분석절차는 5단계로 진행된다.[37]

첫째, 면담한 내용들을 계속해서 읽기

둘째, 면담한 내용 중에서 '의미있는 진술들'을 끌어내기

셋째, 의미있는 진술들 중에서 의미있는 주제들을 무리들로 묶기

[37] 김영천, *질적 연구 방법론 I: bricoleur*, 107.

넷째, 조사된 현상을 철저하게 기술하기

다섯째, 면담자들의 경험과 구조화된 기술이 일치하는지 확인하기

이와 같은 분석 절차는 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자의 목사 안수 포기 경험을 가진 이들의 공통적인 경험을 이해하는데 효과적인 연구 방법이다.

나는 심층면담 과정에서 녹음하고 필사한 자료를 포화상태에 이를 때까지 줄 단위 분석 과정을 거쳤다. 그리고, 연구참여자들과 최종적인 부분들에 대해서 모두 개별 재확인 과정을 거치고 최종 동의를 받았다. 또한, 코딩 작업을 통해 주요 범주와 개념 및 연구 주제들을 도출하였다.

이외에도 본 연구의 엄격성을 높이기 위해 감리교신학대학교 도서관 및 한신대학교 중앙도서관의 자료와 국내 학술연구정보서비스(http://riss.kr), 그리고, 한국의 전자저널 (www.DBpia.co.kr)을 통해서 관련 분야의 서적 및 선행연구 자료들을 충분히 검토하였다. 또한 연구 기간 중에 논문 지도교수와 긴밀히 연락하고 소통함으로 조언을 구하였다.

D. 연구 결과 및 해석(Research Result and Analysis)

나는 이 연구에 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들 중 목사 안수를 포기한 경험을 가진 7명의 연구 참여자들과 심층면담을 하였다. 그들과 나눈 대화의 내용을 계속해서 듣고 필사한 내용을 확인하고 해석하면서, 심층 면담을 통해 나온 진술을 가지고 콜라이지의 연구 방법을 따라 의미있는 진술들을 정리하였고, 30개의 의미있는 진술을 선별하였다. 여기서 10개의 주제별로 묶은 뒤, 마지막으로 4개의 범주를 도출하였다. 도출된 4개의 범주는 첫째, ‘담임목사 및 사모의 윤리 문제, 소명감 상실’, 둘째, ‘교인들의 주체성 상실’, 셋째, ‘교단과 신학대학원의 정체성 상실 및 정치화, 멘토링 부족’ 넷째, ‘부교역자의 대우 및 복지 문제’ 이다.

모든 내용은 〈부록B〉에 첨부하였다.

1. 담임목사 및 사모의 윤리 문제, 소명감 상실(Ethical Problems of Senior Pastor and His Wife and the Loss of Calling)

심층 면담을 통해 파악하게 된 첫 번째 범주는 '개체교회 담임목사 및 사모의 윤리 문제, 소명감 상실'이다. 심층 면담에 들어가기 전에 내가 추측해본 목사 안수 포기 경험의 주된 요인은 사례비와 복지에 대한 부분이 많지 않을까 생각해 보았는데, 심층 면담에서 다수의 요인은 담임목사 및 사모와 관련한 문제를 호소하였다.

1) 담임목사의 특권의식

기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들이 목사 안수를 포기하는 데에 이르는 경험에서 겪게 된 일은 개체교회에서 담임목사의 특권의식, 윤리적인 문제, 그리고 담임목사가 소명감과 진정성을 상실한 상태에서 목회하였다는 것이다.

〈참여자 C〉

담임목사님은 늘 자신의 설교 스타일과 자신의 설교의 가르침만을 따를 것을 저에게 강요하셨습니다. 자신의 신학과 자기가 하는 설교 스타일이 가장 옳은 것이고, 그래서, 매주 한 시간씩 저에게 설교 코칭을 강압적으로 하셨습니다. 처음에는 감사한 마음으로 들었지만, 시간이 지날수록 설교의 주제와 결론까지 모두 목사님이 하라는 대로 했어야 했습니다. 선교사 출신으로 선교지에 갈 때마다 자기 자랑을 너무 많이 했고, 거기서 열렬한 대우를 받아 특별한 존재처럼 보여지는 그 모습이 좋아서 선교지에 가는 것처럼 보였습니다.

〈참여자 D〉

철권통치적인 문화가 너무 강했습니다. 양들을 돌보는 것보다 자신의 명예를 지키는 것이 더 중요해 보였습니다. 설교를 할 때에도 하나님의 말씀을 전하는 것에 집중하기보다는, 뭔가 담임목사님 자기 자신이 더 드러나는 형태의 말씀을 전하셨습니다. 특히, 자신이 마음이 안 드는 교인이 있다면, 서슴없이 그 교인을 저격하여 설교하는 형태도 많았습니다. 저를 사역의 동역자로 보기보다는 자기 밑에

있는 부하이자 철저히 저를 언제나 쓰다 버릴 수 있는 소모품처럼 생각했습니다.

〈참여자 E〉

하나님의 말씀과 진리를 오직 담임목사님만이 제대로 전할 수 있는 것처럼 가르쳤고, 교인들이 세상의 빛이 되도록 해야 하는데, 오히려 그들을 세상과 단절시키는 가르침을 줬던 것 같습니다. 세상의 불신자들과 교회에 다니는 성도들이 엄청나게 구별되는 것처럼 가르치고, 일반 교인들과 담임목사가 또한 엄청난 신분 차이가 있는 것처럼 가르치면서, 교인들의 삶을 전혀 이해하지도 못하면서 독선적이고 제왕적인 목회자의 모습이었습니다.

〈참여자 C〉, 〈참여자 D〉, 〈참여자 E〉의 답변을 보면 연구 참여자들이 부교역자로 사역하면서 겪어왔던 개체교회의 담임목사들이 자기 자신에 대한 이해가 다른 사람과는 성별 되었다는 특권의식을 가지고 있다는 것이다. 그리고 이러한 특권의식은 자기 자신만이 옳고, 정답으로 가고 있다는 독재적이고 독선적인 위계구조를 형성하게 된다는 것이다. 그리고, 그러한 상황에서 자기의 특권을 지키기 위한 것에 더욱 집중하게 되며, 부교역자가 하는 설교에까지 간섭하게 되는 모습을 발견하게 된다. 이렇게 자기 자신에 대한 인식이 이미 특권화 되고 있으면, 성도와 세상을 구별하려고 하는 인식이 강하게 된다. 그리고, 교인들로 하여금 하나님의 말씀에 집중하게 하기 보다는 담임목사나 교회 활동에만 집중하게끔 만드는 경향을 보이게 된다. 그리고 연구 참여자들은 그러한 담임목사의 모습에 실망감을 경험하였다.

2) 담임목사의 윤리적인 문제

〈참여자 B〉

저는 여성으로써 제가 교육 전도사로 사역했던 교회에서 당연히 수련목회자 시험을 보고 수련목회자로 1년 차로 전임 사역을 하는 중에 임신을 하고 출산을 준비해야 했습니다. 그 과정에서 준회원 허입 시험 등 수련목회자 2년 차로 진급하는 시험을 준비해야 하는데, 담임목사님이 저를 배려하는 듯 말씀하시며 출산하고 애를 키우면서 쉬엄쉬엄 진급해도 된다고 하셔서 제가 준회원 시험을 놓치게 되었습니다. 출산 이후 몸조리를 마치고 다시 전임사역으로 복귀하려는 시점에 담임목사님이

말을 바꾸며, 이제 우리 교회는 수련목회자 자리가 없다라고 하시면서 저는 더 이상 수련목회자로 이어갈 수 없는 상황이 되었습니다. 담임목사님은 저의 목사로서 진로 문제는 아무 관심이 없으셨고, 말을 쉽게 번복하시고 바꾸셨으며 부교역자 그 누구나 그 자리를 대체할 수 있는 부속품처럼 생각했습니다.

〈참여자 F〉

담임목사님이 평소에 교인들에게 보이는 모습과 저에게 보이는 실제의 모습과는 매우 차이가 나는 것을 발견했습니다. 예를 들어, 평소에는 그렇게 정직한 삶을 강조하시던 분인데요. 하루는 교회에서 단체로 영화를 볼 일이 있었습니다. 그래서 제가 그 영화를 굿 다운로더를 통해 정직하게 대가를 지불하고 다운로드 하기로 담임목사님께 보고 드렸습니다. 그러니까 담임목사님이 뭘 그런 것 갖고 돈을 쓰냐고, 최대한 돈을 안 쓰고 그냥 인터넷 아무 데서나 (불법적으로) 다운로드하는 거로 하라고 말씀하셨습니다.

〈참여자 G〉

혹시 헌금가불이라고 들어보셨나요? 저희 담임목사님은 평소에도 교인들에게 전화해서 교회 사정이 궁하니 다음 달에 헌금할 돈 있으면 미리 헌금한다고 생각하고 좀 미리 헌금을 해달라고 헌금가불을 부탁하셨습니다. 교인들에게 돈 빌려서 안 갚는 경우도 많았고요. 심지어는 당시 전도사였던 저에게도 전화를 하셔서 어차피 다음 달 사례비 받으면 거기서 십일조 헌금할 테니 십일조를 좀 미리 헌금해 달라고 하셨습니다.

〈참여자 B〉는 담임목사가 임신한 자신의 상황을 배려하는 것처럼 말했지만, 실상은 그녀의 앞길과 진로를 배려하지 않았고, 말을 쉽게 번복하는 비윤리적인 사건을 경험하였다. 그리고, 안타깝게도 이 일로 인해서, 기독교 대한 감리회 목사로 살아가려는 계획을 완전히 내려놓게 되었다. 〈참여자 F〉는 그가 사역하던 기독교 대한 감리회 교회 안에서 담임목사의 언행불일치를 여러 번 경험하였지만, 대표적으로 영화 다운로드 문제만 하더라도, 담임목사의 언행의 불일치가 어떠한 모습인지 구체적으로 보여주고 있다. 〈참여자 G〉는 그동안 교회 안에서 행해져 왔던 담임목사의 '헌금가불' 이라고 하는 비윤리적인 행태와 교인과 부교역자들에게까지도 금전을 빌리고 갚지 않는 모습에 대해서 담임목사의 비윤리성을 적나라하게 언급하였다.

이러한 심층면담을 통해서 기독교 대한 감리회에서 사역했던 1980년대생 부교역자들이 담임목사의 비윤리성을 경험했다는 것을 알 수 있었다.

3) 담임목사의 소명감 상실

〈참여자 A〉

12년 동안 감리교 목사가 되기로 걸어오다가 약 1년을 남겨두고 수련목회자를 포기하고 목사 안수를 받는 것을 포기하게 된 결정적인 경험은 담임목사님이 성도들의 영혼이 하나님과 가까워지는 것에 관심이 전혀 없고, 자기 자리 유지에만 관심이 있다는 것을 알았기 때문입니다. 제가 5명이라도 청년부 수련회를 갈 수 있도록 예산 및 계획서를 올려드렸는데, 담임목사님은 고작 5명 참가하는 건 안하느니만 못하다면서 장로님들께 말씀드리기도 부끄러운 숫자라며 청년부 수련회 진행을 거절하셨습니다. 담임목사님께서는 청년들이 하나님을 만나는 것보다, 성도와 교인들 앞에서 자기 자신의 이미지를 좋게 하는 것에 더 관심이 많았습니다.

〈참여자 D〉

담임목사님이 곧 감리사님이 되실 때 이야기입니다. 그러다 보니 성도들 목양하는 데는 별로 관심이 없으시고, 외부 활동과 교단 정치활동만 신경을 쓰셨었습니다. 그러다 보니 성도님들이 계속 교회를 떠나시겠다고 하시고, 전도사들이 그러한 성도님들을 매번 설득하고 다녀야 했었습니다.

〈참여자 E〉

담임목사님의 권위적이고, 특권의식으로 가득 찬 모습들을 교회를 바꾸게 되면서 대동소이하게 비슷한 경험들을 하게 되었고, 이런 사람들과 평생 목회를 해가야 한다는 것에 자신이 없었습니다. 왜 사람들이 싫어하면서도 주위를 닮아간다고 하잖아요. 은연중에 내가 싫어했던 담임목사님의 모습과 생각들을 나도 모르게 닮아가는 것을 보면서 이건 정말 내려놔야 하겠다고 생각하게 되었습니다.

〈참여자 F〉

담임목사님이 성도들을 잘 챙기면서 목회하는 분이 아니었습니다. 그렇다고 성품이 좋으시거나 하지도 않았습니다. 그런데, 문제는 그렇게 목양은 제대로 하지 않으면서 외부에 임원을 맡고, 정치를 잘 하다가 보면 그런 분이 계속해서 교단의 주요 요직을 맡고, 교단의 대형교회의 담임목사 자리로 가기에 더 유리하다는 사실입니다. 이것이 지금의 감리교회의 현실입니다.

〈참여자 A〉는 그가 그동안 12년 동안을 기독교 대한 감리회 목사가 되기 위해서 살아온 인생의 과정에서 목사가 되기를 포기하게 된 결정적 경험을 이야기했다. 그것은 그가 경험했던 담임목사가 성도들이 하나님을 만나는 경험에 별로 관심이 없고, 자신의 지위와 자리를 유지하고, 자신의 평판을 더 좋게 하는 것에만 관심을 갖는 것을 깨닫게 된 경험이었다. 〈참여자 D〉의 담임목사에 대한 경험은 외부 활동과 교단 내 정치활동으로 인해서 목회자의 본질인 개체교회 목양을 등한시했던 담임목사에 대해 이야기했다. 그리고, 그에 실망을 하고 불만을 품게 되어 교회를 떠나기로 한 교우들을 만나서 설득하는 몫까지 담임목사가 아닌 부교역자가 떠맡아야 했던 어려움을 호소하고 있다. 〈참여자 F〉는 매우 오랜 기간 동안 성도들의 목양은 등한시하고, 외부 활동과 교단 정치에만 몰두하던 담임목사가 오히려 교단내 요직을 맡게 되고, 대형교회의 담임목사로 이동하기 수월하며, 그렇지 않고 목양에만 열심을 낸 목회자들은 점점 더 어려운 목양지를 맡게 되는 현실을 토로하였다. 이상의 심층면담을 통해서 기독교 대한 감리회에서 사역했던 1980년대생 부교역자들이 담임목사의 소명감 상실의 모습과 고충을 경험했다는 것을 파악할 수 있었다. 이러한 담임목사의 소명감 상실에 대한 모습은 단순히 담임목사의 소명감 상실로 끝나는 것이 아니었다. 그들에게서 목회적인 지도를 받으며, 영향을 받게 되는 부교역자들에게도 큰 영향을 주었다. 특히, 〈참여자 E〉의 발언을 통해서도 알 수 있듯이 부교역자들은 담임목사의 목회적인 모습, 사상, 철학 등을 자신도 모르게 배워가고 닮아가며, 담임목사가 소명감을 잃고 사역하는 모습에 자기도 모르게 영향을 받게 된다. 따라서, 부교역자 스스로의 소명감에도 담임목사가 악영향을 주는 부분 때문에 〈참여자 E〉는 괴로워하며 목사 안수를 포기하는 경험에 이르게 되었다고 한다.

4) 담임목사 사모의 특권의식, 진정성 상실, 권위주의적 문화

〈참여자 A〉

사모님은 평소에도 자기 사적인 일과 자녀들과 관련된 사적인 일을 저에게 많이 시켰습니다. 그리고, 좀 충격적인 일인데요. 명절 때 담임목사님 사모님과 함께 과일 선물을 챙겨서 연세가 많으신 권사님이나 혼자 사시는 성도님들을 직접 차를 타고 다니며 찾아뵙고 선물을 드린 적이 있습니다. 어떤 할머니 권사님이 사모님이 너무 반가운 나머지 악수를 하고 포옹을 하며 사모님께 인사를 드렸습니다. 그런데, 그 사모님이 차에 타자마자, "아이~ 노인네 냄새! 아이~ 더러워!" 하면서 툭툭 자기 옷을 털고 닦는 모습을 보면서, 아~ 이분이 정말 소명감으로 하는게 아니고, 어쩔 수 없이 하는 척하는 거였구나!라고 느꼈습니다.

〈참여자 C〉

사모님이 말씀이 많으신 편은 아니셨는데요. 자신과 자신의 자녀들에게 잘 대해주는 성도들에게만 끼리끼리 지내면서 성도들을 편애하시는 모습을 보이셨습니다. 사회적으로나 교회적으로나 큰 영향력이 없는 것 같은 성도들과는 가까이하지 않았습니다. 그리고, 성도들이 자신과 자신의 자녀들을 융숭하고 특별하게 대접해 주기를 늘 원하고 바라셨습니다.

〈참여자 F〉

사모님이 평소에도 부교역자들에게 잔소리가 많았습니다. 예배에 대해서, 설교에 대해서 이렇게 해라! 저렇게 해라! 말씀이 많으셨고, 수련회 장소는 어디로 하고, 찬양은 어떤 거로 하라! 고 명령과 간섭이 많았습니다. 더 나아가서 부교역자들에게 사역 보고서를 사모님이 직접 받으려고 하셨습니다. 그리고, 담임목사님 목양실과 부교역자들 사무실에 화장실이 있었는데, 성도들이 당연히 화장실 청소도 하고, 목회자들을 섬겨야 한다고 늘 대접받으려는 태도가 강하셨습니다.

〈참여자 A〉는 평소에도 담임목사 사모가 자신에게 사적인 심부름을 많이 시켰으며, 무엇보다 명절에 나이가 많으신 성도들을 대하는 태도를 보면서, 사모가 진정으로 성도를 대하는 것이 아니고 가식적으로 성도들을 대한다는 경험을 하였다. 〈참여자 C〉는 담임목사 사모가 성도들을 평등하게 대하는 것이 아니고, 사회적으로나 교회 안에서나 힘과 영향력이 있는 사람들 위주로 친하게 지내는 것을 발견하였다. 또한, 사모 자신과 그녀의 자녀들이 교회

안에서 특별한 존재로 대접받아야 한다는 특권의식이 있음 또한 경험하였다. 〈참여자 F〉는 신학을 전공하지 않았고, 전문적인 사역자의 자격을 갖추지 않았던 담임목사 사모로부터 부당하게 업무지시를 받거나, 사역 보고서 제출을 강요받은 경험을 이야기하였다. 그리고, 그러한 권위주의적인 모습은 담임목사와 사모는 특별한 존재라는 특권의식에서 기인하는 것임을 역설하였다. 이상의 심층면담을 통해서 기독교 대한 감리회 개체교회에서 사역했던 1980년대생 부교역자들이 담임목사 사모의 특권의식, 진정성 상실, 권위주의적인 모습 등의 어려움을 경험했다는 것을 파악할 수 있었다.

2. 개체교회 교인들의 주체성 상실(The Loss of Congregational Autonomy in Their Church)

심층 면담을 통해 파악하게 된 두 번째 범주는 '교인들의 주체성 상실'이다. 연구 참여자들의 심층 면담을 통한 전반적인 교인들에 관한 경험은 첫 번째 범주에 비해서 전반적으로 긍정적인 경험이 많았다. 그럼에도 불구하고 그 가운데서 다음의 크게 두 가지 의미 있는 주제들이 있었다.

1) 교인들의 수동적 종속 문화

〈참여자 A〉

교인들이 너무 목사님의 말씀을 전부 다 하나님의 말씀이라고 그대로 듣는 경향이 있는 것 같아요. 목사님은 하나님이 아니고요. 그리고, 목사님도 때로는 틀린 말을 할 때 도 있거든요. 이 부분을 교인들이 좀 알아야 할 것 같아요.

〈참여자 E〉

제가 정말 너무나 터무니없이 적은 사례비를 받고 있다는 것을 교인분들 모두가 알고 있었고, 그에 반해서 담임목사님은 너무나 높은 수준의 급여를 받고 있던 사실을 신년 당회를 통해서 모두 공개가 되었어요. 그런데도 교인들이 이 부분에

대해서 불만은 가지고 있었지만, 건의하거나 바꾸거나 할 수 없는 현실이었습니다.

〈참여자 G〉

아무래도 직분을 받을 때, 장로님이 되는 거라든지 이런 게 돈을 얼마 정도 내야하고 이런 부분이 암묵적으로 정해져 있잖아요. 그러다 보니, 담임목사님의 어떤 문제가 발생을 한다고 하더라도 거기에 적극적으로 반대하거나 그럴 수 없는 부분이 많이 있었던 것 같아요.

〈참여자 A, E〉는 교인들이 교회의 주인의식을 상실하고, 주체성을 잃어버린 상태에서 맹목적으로 담임목사에게 종속되어 있어서 합리적이고 건전한 비판을 제기하지 않는 부분을 지적하였다. 또한, 그 안에서 담임목사라는 영적인 권위자에게 반대하게 된다면, 개인적으로 좋지 않은 영향을 받게 될 수 있다는 전체주의적인 문화가 반영된 것으로 보인다. 이에 더하여 〈참여자 G〉는 교회의 중요한 결정에 있어서 발언권을 가지게 되는 교회의 리더들(중직자들)을 결정하는 임명권을 담임목사가 가지고 있기에, 특히나 교회의 중직자들은 담임목사에게 종속적일 수밖에 없는 구조적 문제 또한 지적하였다.

2) 교인들의 적극적인 참여 부족

〈참여자 D〉

교회 일과 사역 자체보다는 사람 때문에 힘든 일이 많았습니다. 한 교회는 성도분들이 매우 비협조적이었습니다. 사역자가 1부터 10까지 모든 부분을 다 챙겨줘야 움직이는 교회였고, 그래서 원맨쇼를 계속해서 하다 보니, 금방 번아웃이 왔던 것 같습니다.

〈참여자 F〉

교인들도 스스로 감리교인 정체성이 부족했던 것 같습니다. 감리교인의 정체성을 공부하거나 하려고 하지 않고, 맹목적으로 다른 교단이나 주위 교회가 하니까 감리교회 교인의 정체성과는 전혀 관련 없이 그냥 따라 하는 것 같고, 그러한 것 교회 부흥이나 양적 성장을 잘 해내는 목회자를 더 선호하는 것 같습니다.

〈참여자 D〉는 그가 사역을 하면서, 교인들이 적극적으로 사역에 임하기보다는 방관자의

역할로, 모든 것을 다 부서를 맡은 부교역자들이 해주기를 원했고, 그로 인해서 자신 혼자 모든 것을 다 해야만 하는 압박감과 부담감 속에 번 아웃이라는 탈진 현상을 경험하였다. 〈참여자 F〉는 감리교회 교인들이 스스로의 정체성을 가지고 더욱 공부하고 연구하려는 열정이 부족한 부분을 지적하였다. 그래서, 감리교회 교인이라는 정체성을 가지고 더 감리교회의 정신을 잘 구현하는 교인들로 살아가기보다는 주위에 유명하다는 교회, 양적으로 성장하고 부흥한다는 교회를 맹목적으로 따라 하는 경향이 있음을 지적하였고, 그러한 교인들의 감리교회에 대한 정체성 부족과 수동적인 모습들이 부교역자로써 목회적인 동력의 상실을 초래하였다는 것을 알게 되었다.

3. 교단과 신학대학원의 정체성 상실 및 정치화, 멘토링 부족(Too much-politicized leaders at the denomination and seminaries and the lack of their mentoring for the candidates)

심층 면담을 통해 파악하게 된 세 번째 범주는 '교단과 신학대학원의 정체성 상실 및 정치화, 멘토링 부족'이다. 연구 참여자들은 그들이 경험한 교단과 신학대학원의 경험들이 매우 부정적이었고, 아쉬움을 표현하는 언급이 많았다. 그 가운데서 크게 교단과 신학대학원으로 구별하여 응답하는 의미 있는 언급들이 있었다.

1) 교단의 정체성 상실 및 정치화

〈참여자 A〉

가족 간 담임목사직의 세습이라고 하는 것은 교회 사유화에 해당하는 것이라고 보아 세습한 교회에서는 사역하지 않겠다는 나름의 사역지 판단 기준을 정했었습니다. 그런데 문제는 수련목회자로 사역을 할 수 있는 규모의 감리교단 교회 중에서 세습하지 않은 교회를 찾는 것이 현실적으로 너무나 힘들었습니다.

〈참여자 B〉

교단이 힘의 논리에 의해서, 정치적으로 힘이 있는 자들의 이권만을 대변하고, 그렇지 않은 자들에게는 철저히 관심이 없는 모습을 보여줍니다. 예를 들어, 청소년 그룹 홈을 통해서, 사회적 약자들을 보호하는 감리교회의 마땅한 정체성을 가진 일을 하려고 해도, 교단의 입장은 괜히 쓸데없는 일 하나 더 늘리는 것 같은 눈초리로 바라봅니다. 사회적 약자의 입장을 적극적으로 돕는 입장은 절대 아니었으며, 일단 허가는 해줄 테니, 나중에 문제 일으키지 말라는 식이었습니다.

〈참여자 C〉

제 동기가 어떤 연줄도 없고, 부모님도 교회에 다니지 않는 상태에서 목회자의 꿈을 가지고 걸어가고 있었습니다. 그러한 중에 목사 안수를 받는 과정 중에 교회 개척을 해야 하는 상황이었고, 대출 등 여러 가지 어려움을 혼자 힘으로 이겨내야 하는 상황이었습니다. 그런데, 그 과정 중에 가장 중요한 것은 교회 개척지 해당 지방의 감리사님께 잘 보이는 게 가장 중요하다고 하면서, 구체적인 금전을 요구하시는 감리사님 때문에 너무 마음이 어려웠다고 하였습니다.

〈참여자 F〉

감리교 안에 3개의 신학대학원이 각 학교별로 파벌을 이루고 서로 자기의 학교 세력의 정치적인 세력 불리기만 신경을 쓰는 일에 아주 이골이 났습니다. 그리고, 상대적으로 늦게 설립되고, 지방에 설립된 C 신학대학원 출신의 제 동기 전도사가 서울에서 얼마나 A 신학대학원 출신 목회자들에 의해서, 학교가 다르다는 이유로 얼마나 따돌림을 당했으면, 다시 수능을 봐서 A 신학대학교로 재입학을 할까 심각하게 고민하였습니다. 이제, 감리교단은 각 학교 출신 별 교회 숫자 불리기를 좀 그만하고, 진짜 감리교회의 정체성을 가지고 세상에서, 어떻게 세상을 변화시킬 수 있을지, 진짜 감리교다움을 되찾았으면 좋겠습니다.

〈참여자 A, C〉는 감리교단 내에 혈연으로 인해 만들어진 기득권과 이미 정치적인 힘을 가지고 있는 이들의 특혜와 특권에 대한 불공정성이 제기됨을 지적하였다. 그리고, 상대적인 박탈감과 그로 인해서 정치적 힘이나 혈연, 학연 등 종교 정치적 기득권과 힘이 연약한 약자들은 목사 안수를 받으려고 나아가는 과정 가운데 교단의 지도자들에게 금전을 요구당하는 경험까지 한 부분을 진술하였다.

〈참여자 B, F〉는 감리교단이 그 고유의 정체성을 상실한 부분에 매우 안타까워하였다. 〈참여자 B〉는 감리교단이 마땅히 가지고 있어야 할 정체성인 사회적 약자를 돌보는 일에 전혀

관심이 없을 뿐만 아니라, 마치 이러한 사역을 하려는 이들을 기존 교회 사역에서 이탈한 이들이며, 귀찮은 존재나, 불편한 목회를 하는 이들로 여긴다는 안타까움을 드러냈다. 〈참여자 F〉는 감리교단 소속 세 개 신학대학원 출신의 학교별 파벌을 이루는 정치화됨의 심각성을 지적하였다. 이로 인해서 이미 C 신학대학원을 졸업했음에도 불구하고, 서울에서 목회를 계속 이어 나가기 위해서 다시 A 신학대학교에 수능을 봐서 1학년으로 입학을 하려는 동기 전도사의 이야기를 통해 감리교단이 얼마나 자신의 정체성을 잃어버리고 정치 세력화 되었는지를 한탄하였다.

2) 교단의 멘토링 부족

〈참여자 A〉

목사 안수를 받는 과정 중에 있는 후보생으로서 교단의 멘토링은 경험해 보지 못했습니다. 연회 안에서 당연한 행정적인 일의 하나, 그리고 저를 평가하려는 점만 느껴졌지, 목사 후보생으로서 제가 어떻게 하나님과 더욱 가까워지고, 어떻게 영적으로 더욱 성장하는지에 대한 부분은 전혀 관심이 없었습니다. 그리고, 과정에 대한 구체적인 소개와 상세한 안내 및 지도가 전혀 없었습니다.

〈참여자 B〉

수련목회자 시험에 합격 후, 신앙 수련회의 마지막 과정에서 교단 목사님들의 면접이 있었습니다. 당시 저는 아이를 임신하고 있었습니다. 그런데, 그때 면접을 하신 목사님들의 질문이 여성으로서 굳이 왜 목사 안수를 받으려고 하는지? 결혼은 했는지? 결혼을 했다면 임신을 할 계획인지? 언제 임신을 할 계획인지? 임신하고 나면 어떻게 할 것인지? 등에 대한 질문이었습니다. 저는 그때 임신한 사실을 얘기하면, 수련목회자에서 탈락할 것 같은 두려움에 임신 사실을 숨겼고, 임신 계획도 없다고 답했습니다. 그 후 면접은 합격하여 수련목회자가 되었으나 아무 죄 없는 아이의 존재를 숨겨야 했던 미안함에 주차장에서 펑펑 울었고, 그 기억은 평생 트라우마로 남아있습니다.

〈참여자 D〉

목사 안수 과정 중에 있을 때, 감리교 감독님과의 멘토링 시간이 있었습니다. 그

안에서 말씀하시는 내용이 너무나 충격적이었습니다. 소명이나 하나님 나라에 대한 소망, 영적인 성숙에 대한 이야기를 들을 줄 알았는데, 무조건 큰 교회에서 부교역자를 해야 나중에도 잘 안 잘리고 그나마 담임목사로 갈 수 있다는 얘기였습니다. 영적인 지도는 일절 없었고, 감리교 감독님의 너무도 세속적인 모습에 당황했었습니다.

〈참여자 A, D〉는 목사 안수의 과정을 준비해 가는 목사 후보생들이 교단 안에서 영적인 성숙과 목회자로서 본질적인 소명에 대한 영적 지도와 멘토링을 받기를 기대했던 점이 무너졌음을 알려 주었다. 특히, 교단에서 목사 후보생들을 단순히 행정적인 처리 대상으로만 본다거나, 감리교 연회의 최고 수장인 감독의 멘토링이 감리교의 정체성과 본질과는 너무나 거리가 먼 세속적인 점을 강조한 것이 이들에게 큰 실망감을 주었다. 또한, 목사 안수로 나아가는 과정이 복잡한 감리교단의 안수 과정에 대한 구체적인 정보 제공도 교단과 연회의 교육과 멘토링이 매우 부족했음을 드러내 주었다.

〈참여자 B〉의 경험은 특히 여성 목사 안수 후보자로서 남성과는 달리 차별을 겪어야 했던 모습을 보여주었다. 다른 남성 목사 안수 후보자들은 전혀 받지 않았던 질문인 결혼 유무, 임신 유무, 임신 계획 등에 대한 사적인 질문들이 공적인 수련목회자 면접과정 중에 차별적으로 등장하게 되었으며, 이로 인해서 생명존중의 가치를 소중히 여겨야 할 감리교단이 얼마나 여성 목사 안수 후보자들에게 얼마나 생명경시적이며, 여전히 차별적인지를 보여주었다. 그녀의 경험은 목사 안수 후보자를 멘토링 한다는 명목하에 행해지는 교단 내에 성차별 현상을 언급해 주었다.

3) 신학대학원의 학문성 상실 및 정치화

〈참여자 D〉

신학대학원에서 교수를 임용할 때에, 교수의 학문성이나 학문적인 실력보다는

교수의 인맥이나 출신학교 등의 정치적인 요소가 더 반영되는 것 같습니다. 그래서, 신학대학원 교수 자원부터 질적으로 하락한 것 같고, 그로 인해서 한국신학교육이 전반적으로 학문성을 상실하고 질적으로 하락한 것 같습니다. 교수님들의 논문 표절이나 연구비 부정 사용 등의 문제도 심각한 수준입니다.

〈참여자 E〉

교수님들이 각 신학대학원 별로 서로 연합하고 단결하는 것을 도모하기보다는 각 학교별로 서로 경쟁의식을 더욱 부추기는 교육을 하는 것 같습니다. 그래서, 우리 학교 출신들이 더욱 큰 교회 담임을 많이 맡고 그래서, 후배들을 더 끌어주고 해서 다른 신학대학원 출신들을 경쟁에서 이겨야 한다는 라이벌 의식을 신학대학원에서 더욱 부추기는 것 같습니다. 우리가 그리스도인으로서 하나가 되어 하나님 나라를 이루어야 하는데, 교수님들이 출신학교 별로 너무 파벌싸움을 하고, 신학대학원에서 교수님들 정치질을 좀 멈췄으면 좋겠습니다.

〈참여자 F〉

교수님들이 10년 내내 똑같은 교재로 똑같은 커리큘럼으로 아무런 발전 없이 가르치는 것을 반복하고 있습니다. 대안적이고 창의적인 가르침들이 있어야 하는데, 그런 부분에 대한 연구나 발전이 결여되어 있으니, 시대가 갈수록 시대에 뒤처지고, 이 시대를 초월하는 교육이 부족해 보입니다.

〈참여자 D, E〉는 공통적으로 교단 신학대학원 교수들의 정치 파벌화 문제를 언급하고 있다. 특히, 〈참여자 D〉는 이러한 정치적 파벌화가 학문적 실력이 부족한 교수를 학연, 지연 등 정치적인 역학관계 속에서 선발하게 되면서 신학대학원의 학문성이 떨어지는 문제까지 연관됨을 언급하였다. 〈참여자 E〉는 이러한 학교별 정치 파벌화가 교수들 스스로 정치적으로 치열하게 싸우는 것을 넘어서서, 학생들에게까지도 각 출신 학교의 정치적 힘의 확장을 위해서 다른 신학대학원 출신 감리교 교역자를 경쟁에서 이기라는 식으로 가르치는 신학교육의 문제를 지적하였다. 〈참여자 F〉는 신학교육 내에서 학문적인 발전이 없고, 시대의 상황에 대한 연구와 연결점이 없이 계속 과거의 것을 반복하는 신학교육의 퇴행 현상에 대해서 지적하였으며, 대안적이고 창의적이며, 시대상황을 반영하는 교육의 중요성을 강조하였다.

4) 신학대학원의 멘토링 부족

〈참여자 B〉

단순히 목사 안수를 남들 보다 좀 더 빨리 받고, 남들에게 자기 것을 뺏기지 않고 자기 밥그릇 챙기는 것만을 가르치는 교육이 아니라, 조금 시간이 걸리더라도 인간이 인간답게 성숙해질 수 있도록 하는 목사가 되기 전에 먼저, 참된 인간이 되는 교육을 잘 가르쳤으면 좋겠습니다.

〈참여자 C〉

교수님을 믿고, 그 라인에 속해서 잘 따라오면, 크고 좋은 교회 갈 수 있다는 식의 가르침이나 멘토링을 그만두셨으면 좋겠습니다. 그리고, 성도의 삶의 현장을 알고 이해할 수 있는 교육이 되었으면 좋겠습니다. 삶과 신학의 괴리가 너무나 크지 않도록 양적으로 경제적으로 우위에 있는 소위 성공한 사례만 소개해 주지 말고, 실제적이고 Real 한 목회 현장의 실제적 고민이 담겨있는 가르침이 되었으면 좋겠습니다.

〈참여자 E〉

자기 의견만이 무조건 옳고, 자신의 주장과 학문만이 무조건 옳다는 식의 가르침을 내려놓고, 교수님도 학생으로부터 배움을 얻을 수 있다는 마음자세가 있었으면 좋겠습니다. 교수님의 지식과 자기주장으로 가르치는 것이 아니라, 삶의 자세로 가르침과 귀감을 주셨으면 좋겠습니다.

〈참여자 B, C〉는 신학대학원이 단순히 학문적 지식을 가르치는 영역과 종교적인 서비스를 제공하는 목사의 기능을 하는 이들만 배출하는 것을 멈춰야 함을 보여주었다. 그들이 그러한 교육과 멘토링을 받고 경험하게 되는 목회의 현장에 인품을 갖춘 성직자가 아닌 참된 인간성을 상실한 종교적 기능인만이 많아진 현장을 경험했기 때문이며, 그 과정에서 상처 입고 고민했던 부교역자들 스스로의 경험과 교인들의 아픔을 그대로 드러내 주었다. 〈참여자 C, E〉는 권위적이고 수직적이며, 일방적인 가르침만을 전하는 신학교육의 문제점을 지적하였다. 자기 의견만이 옳고, 자기주장만을 따르는 이는 크고 좋은 교회로 이끌어 줄 수 있다는 자기 사람 만들기 식의 신학교육이 어떻게 교단의 현장 안에 그대로 노출되고 적용되는지 보여주었고,

그로 인한 좌절, 실망감과 상실감을 보여주었다. 그러하기에 신학대학원 안에서부터 상호 소통하며, 상호의존적인 신학교육의 필요성을 보여주는 진술이었다.

4. 부교역자의 재정 및 복지 문제(Financial and Welfare Issues for Assistant Ministers)

심층 면담을 통해 파악하게 된 네 번째 범주는 '부교역자의 재정 및 복지 문제' 이다. 연구참여자들은 공통적으로 목사 안수를 받기 위한 과정에서 심각한 경제적인 어려움을 겪었으며, 그 과정에서 벗어난 현재는 그때 보다는 상대적으로 경제적인 면에서나 사회복지적인 면에서 매우 양호한 상황이 되었다. 그 경험들 가운데서 크게 두 가지 주제로 나누어서 의미 있는 언급들이 있었다.

1) 최저시급이 안되는 열정페이, 과도한 업무시간과 사모의 경제활동 간섭

〈참여자 A〉

수련목회자 시절 전임으로 사역하면서 월 150만 원을 받았습니다. 당시 최저 시급이 월 170만 원이었는데, 일하는 시간은 새벽 4시부터 시작해서 때로는 밤 10시 넘어 들어올 때도 많았습니다. 결혼 후 가족과의 시간도 없었고, 아내가 일을 해야만 생계가 유지되었습니다. 그런데, 이마저도 교회에서는 아내가 사모의 역할에 점점 더 많은 것을 담당하기를 원하는 상황이었고, 이대로는 정말 안되겠구나 싶었습니다.

〈참여자 E〉

새벽기도 차량 운전부터 시작해서, 월요일 빼고, 주 6일을 사역하면서, 어떨 때는 월요일도 교회에 불려 가서 화장실 청소도 했는데, 사택 제공도 없이 월 120만 원을 받았습니다. 결혼하고 나서는 도저히 생활이 안돼서 말씀을 드리니 담임목사님이 6개월 뒤에 당회를 거쳐서 사택도 해주고 월급도 올려주시겠다고 하셔서, 6개월을 억지로 버티면서 기다렸는데, 사택은 제공 안 해주시고, 월 10만 원 올려서 130만 원을 받았습니다. 실망이 너무 컸지만, 그나마 피아노 전공한 아내가 레슨이라도 해서 살아보려고 했는데, 교회에서 계속 아내를 각종 예배의 피아노 반주자로 무보수로 사용하는 바람에 아내가 레슨도 못하고, 매월 빚만 급속도로 늘어나서 도저히 버틸 수가 없었습니다. 그런데 담임목사님은 이거 못 버티면 너 평생 목회 못할 거라고 하였습니다.

〈참여자 A,E〉는 휴식이나 가족과의 시간이 없는 과도한 업무시간에 비해서, 최저시급에 미치지 못하는 열악한 부교역자의 사례비에 대한 지적을 하였다. 그리고, 그로 인한 경제적인 어려움으로 인해서 배우자가 일을 하려고 해도, 교회에서 부교역자의 아내에게도 사역에 대한 당연한 기대와 요구로 인해서 아내가 직업을 갖는 데에 있어서도 어려움을 겪게 된 현상을 보여주었다.

2) 노동과 복지에 대한 이해 결여 및 사회적 상식과의 괴리감

〈참여자 C〉

월화수목금금금이 반복되는 일상이었는데 월 100만 원 정도를 받았습니다.
담임목사님은 이 시기를 잘 버텨야 더 큰 목사를 할 수 있다고 늘 말씀하셨는데,
어느 순간 도저히 버틸 자신이 없어졌습니다.

〈참여자 G〉

주 6일 근무하고, 때로는 쉬는 날인 월요일도 장례가 생기면, 휴일을 반납하고
쫓아가야 했지만, 월 120만 원을 받았고, 사택을 제공받지 못했습니다. 최저시급에는
너무나 모자란 박봉이었지만, 목회하려면 이런 걸 다 버텨야 한다는 말만
들었습니다.

〈참여자 C, E, G〉를 통해서 현재 기독교 대한 감리회 부교역자들이 열악한 상황에서 사례비도 최저시급이 안되는 금액을 받는지 살펴볼 수 있었다. 그들에게서 교회 사택도 제공되지 않는 가운데 경제적으로 심각한 어려움에 놓여있는지를 알 수 있게 되었다. 그리고, 그러한 문제 현상에 대한 담임목사의 인식이 어떠했는지를 보여주었다. 그들이 현재 누리고 있는 삶을 좀 더 내려놓고, 부교역자의 삶의 현장의 문제에서 바라보기보다는 자신들의 어려웠던 시절을 언급하였다. 그리고, 나중에 더 큰 목회를 하기 위해서 지금의 경제적인 어려움은 극복해 나가야 한다는 식의 이야기는 현재 심각한 경제적 어려움에 당면하여 빚만 늘어가고 있는 상태의 부교역자

들에게는 절망감과 반발심 만을 제공할 뿐이었다. 그러한 시대착오적인 접근 보다는 노동과 근로에 대한 사회적 상식과 법의 기준을 교회 현장 속에서도 적용하여야 함을 보여주는 의미 있는 진술이었다.

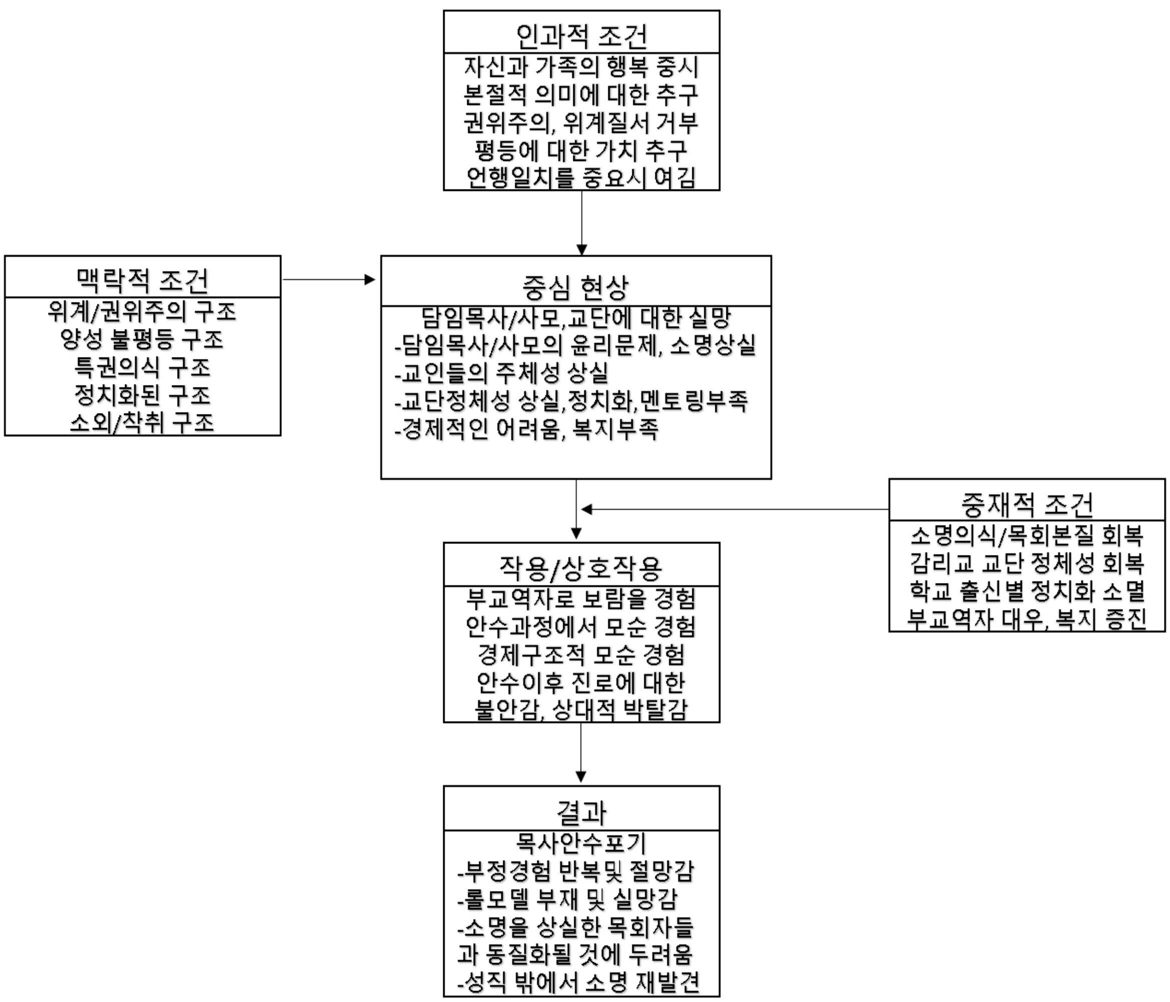
나는 이상의 연구를 통해서 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들이 평균 10년 이상의 시간을 목사 안수를 받기 위해서 준비하는 과정에 할애했음에도, 목사 안수를 포기할 수밖에 없게 된 경험을 이해하게 되었다. 그리고, 그 안에서 담임목회자 및 교인과 부교역자 사이에서의 갈등, 교단과 부교역자 사이에서의 불신, 신학대학원과 부교역자 사이에서의 실망감 등을 발견하였다. 그리고, 나는 다음 장에서 포스트 식민주의, 상호의존을 추구하는 소명, 화쟁(和諍)의 리더십의 관점을 가지고 이러한 위와 같은 갈등의 현상을 해석하고자 한다.

Chapter Ⅲ

질적연구 결과 해석: 포스트 식민주의와 상호의존을 추구하는 소명, 화쟁(和諍)의 리더십(Interpretation of Qualitative Research Results)

나는 연구 참여자들과의 심층 면접을 통해서, 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들 중 목사 직분을 포기한 경험을 가진 이들이 교회와 교단, 신학대학원에서 갈등과 불신, 실망감 등의 문제를 경험했다는 것을 알게 되었다. 나는 이 부분에서 질적 연구방법 중에서 근거이론(grounded theory)의 축 코딩(axial coding) 분석을 추가로 사용하였다.

〈표4〉 축코딩 정리



축 코딩 과정을 통해서 현상의 본질에 대해서 보다 정확한 설명을 할 수 있고, 나열되었던 범주들이 어떻게 구조적으로 서로 교차되고 연결되는가를 보여줄 수 있다. 또한, 중심현상에 대한 보다 정교한 이해를 할 수 있게 도와준다.[38] 특히, 그들이 부교역자로 사역했던 교회 내에서 담임목사와 함께 하나님의 일을 감당하는 동역자로서의 경험이 아니라 부교역자들이 부속품처럼 비인간화된 경험을 하게 된 점에 주목하였다. 그리고, 그들은 교단 내에서도 보호받지 못했고, 신학대학원에서도 건강한 리더십과 가치관을 교육받지 못하였다. 그들이 기독교 대한 감리회 목사가 되기 위해 준비하는 평균 10년간의 기간 동안 다양한 영역에서 좌절감과 낙망감, 실패와 성취의 경험을 반복하는 과정 가운데에서 담임목사, 교단 지도자, 교수들에게 적절한 멘토링을 제공받지 못했고, 롤모델로 삼을 만한 리더십을 경험하지 못하였다.

나는 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자의 목사 안수 포기 현상에 대해서 고민하던 중 김혜란의 포스트 식민주의 수업을 듣게 되었고, 그 수업을 통해 '포스트 식민주의'와 '상호의존성'이라는 관점이 형성되었다. 그리고, 이 관점들은 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들이 교회, 교단, 신학대학원에서 겪게 되었던 비인간화되고, 타자화되었던 경험의 현상을 이해하는 데 있어서 새로운 시각을 제공했다. 또한, 정희수의 목회자의 영적 리더십 수업을 듣게 되었는데, 나는 그 수업에서 '닫힌 문으로부터의 소명' 이라는 개념을 배울 수 있게 되었고, 이 '닫힌 문으로부터의 소명'의 개념이 '상호의존성' 이라는 개념과 의미가 통해서, '상호의존을 추구하는 소명' 이라는 관점을 통합해낼 수 있었다. 이에 더하여서 그의 수업을 통해 '화쟁(和諍)의 리더십'을 배울 수 있게 되었고, 이러한 관점들이 기독교 대한 감리회

[38] 유기웅 et al., *질적 연구방법의 이해*, 93-94.

1980년대생 부교역자들의 목사 안수 포기 현상에서 대안점을 발견하는 실마리를 제공할 수 있다고 보았다. 따라서, 나는 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들의 목사 안수 포기 경험에 대하여 '포스트 식민주의', '상호의존을 추구하는 소명', '화쟁(和諍)의 리더십'의 관점으로 해석해 보려고 한다.

A. 포스트 식민주의와 간과된 이들의 이해(Understanding Postcolonial and The Overlooked)

1. 포스트 식민주의(Postcolonialism)

포스트 식민주의는 1978년 이후 에드워드 사이드(Edward Said)의 책 오리엔탈리즘(Orientalism, 동양주의)이 출판되면서 등장한 새로운 분야다. 그는 특히, 식민주의 통치하에 있는 지역에 대하여 지식을 생산하고 법제화한 여러 가지 본문의 형태들에 초점을 맞추었다. 레티 러셀(Letty M. Russell)은 포스트 식민주의에 대해서 식민주의 시대 이후의 시간적 기간이나 권력 등의 이전 뿐만 아니라, 식민주의의 인식론적 틀을 분석하는 책략으로 이해하였다.[39] 포스트 식민주의 관점은 식민을 하는 나라와 식민을 당하는 나라들 안에 식민의 시작부터 현재의 영향에 이르기까지 모든 과정의 면모들을 조사한다. 거기서 백인, 유럽-미국 식민주의와 제국주의가 '가진 자' 와 '궁핍한 자'라는 점으로 세계를 구성하도록 도왔다. 여기서 포스트(post, 탈)라는 말은 단순히 식민통치에서의 독립에 대한 투쟁의 시기 뿐 아니라, 식민통치가 종식된 이후의 시기에도 미래를 위한 많은 영역들의 모순을 극복하기 위해 도입되는 개념이다. 식민시대의 결과로 인해서 사람들을 여러 수준에서 '타자화' 하였다.[40] 그러나, 포스트 식민주의의 관점은 이러한 구분과 '타자화' 하는 것을 초월하는 변혁의 개념이다. 그러하기에

[39] Letty Russell, *Just Hospitality 공정한 환대*, 55.
[40] Letty Russell, *Just Hospitality 공정한 환대*, 56.

강남순은 포스트 식민주의에 대해서 해방신학이나 페미니스트신학, 또는 생태신학 같은 모든 '변혁 신학'이라는 상호관계성을 가지고 있다고 정의하였다.[41] 나는 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들 중 목사 안수를 포기한 경험을 가진 연구 참여자들을 심층 면담하면서 그들이 교회와 교단, 신학대학원 안에서 얼마나 타자화된 경험을 하였는지 살펴볼 수 있었다. 그 세 가지 영역 중 어떤 곳에서도 그들이 동등한 인간다움을 경험하지 못한 것을 살펴볼 수 있었다.

〈참여자 B〉

저는 여성으로서 제가 교육 전도사로 사역했던 교회에서 당연히 수련목회자 시험을 보고 수련목회자로 1년 차로 전임 사역을 하는 중에 임신을 하고 출산을 준비해야 했습니다. 그 과정에서 준회원 허입시험 등 수련목회자 2년 차로 진급하는 시험을 준비해야 하는데, 담임목사님이 저를 배려하는 듯이 출산하고 애를 키우면서 쉬엄쉬엄 진급해도 된다고 말씀하셔서 제가 준회원시험을 놓치게 되었습니다. 출산 이후 몸조리를 마치고 다시 전임 사역으로 복귀하려는 시점에 담임목사님이 말을 바꾸며, 이제 우리 교회는 수련목회자 자리가 없다고 하시면서 저는 더 이상 수련목회자로 이어갈 수 없는 상황이 되었습니다. 담임목사님은 저의 목사로서 진로 문제는 아무 관심이 없으셨고, 말을 쉽게 번복하시고 바꾸셨으며 부교역자 그 누구나 그 자리를 대체할 수 있는 부속품처럼 생각했습니다.

〈참여자 D〉

철권통치적인 문화가 너무 강했습니다. 양들을 돌보는 것보다 자신의 명예를 지키는 것이 더 중요해 보였습니다. 설교를 할 때에도 하나님의 말씀을 전하는 것에 집중하기보다는, 뭔가 담임목사님 자기 자신이 더 드러나는 형태의 말씀을 전하셨습니다. 특히, 자신이 마음이 안 드는 교인이 있다면, 서슴없이 그 교인을 저격하여 설교하는 형태도 많았습니다. 저를 사역의 동역자로 보기보다는 자기 밑에 있는 부하이자 철저히 저를 언제나 쓰다 버릴 수 있는 소모품처럼 생각했습니다.

〈참여자 B, D〉가 공통적으로 경험한 진술은 연구 참여자들을 담임목사와 같은 동질

---

[41] 강남순, *21세기 페미니스트 신학* (경기도 파주시: 동녘, 2018), 38.

선상의 교역자나 동역자로 바라보는 관점이 아니라 부속품, 소모품처럼 비인간화했던 경험들이었다. 담임목사가 부교역자들을 대하는 태도가 여전히 식민주의적 관점에서 부교역자들을 열등한 존재로 인식하고, 타자화했을때, 어떻게 부교역자들의 소명과 인격으로의 존엄성이 서서히 붕괴되는지 그들의 경험을 통해서 알 수 있었다.

2. 간과된 이들(The overlooked)

포스트 식민주의와 상호의존성의 개념을 이해하는 데에 중요한 개념은 바로 간과된 이들(the overlooked)에 대한 중요성을 인식하는 것이다. 식민주의적 관점에서 지배적 담론과 교계에서의 담론 가운데 간과되어온 사람들의 중요성을 살펴보는 관점이다. 예를 들어, 성인 중심 예배에서 어린이, 가족 내에서 청소년, 이민자 등은 간과되어 왔다. 그러나 이러한 그룹들은 취약한 상태에 있으면서도, 그대로 공동체의 중요한 구성원이 된다. 그들이 없다면 하나님이 창조하라고 우리를 부르신 그 공동체도 깨어진 상태로 남게 된다.[42] 지배적인 구조에 익숙한 이들에게는 간과하여 온 이들이 많다. 그들이 깨어지고 아파하고 힘들어하며, 계속해서 무너지고 있는 데도, 상위 계층에 있는 이들은 간과되어 온 이들의 경험을 철저히 타자화하거나, 열등하게 생각한다.

〈참여자 B〉

> *수련목회자 시험에 합격 후, 신앙 수련회의 마지막 과정에서 교단 목사님들의 면접이 있었습니다. 당시 저는 아이를 임신하고 있었습니다. 그런데, 그때 면접을 하신 목사님들의 질문이 여성으로서 굳이 왜 목사 안수를 받으려고 하는지? 결혼은 했는지? 결혼을 했다면 임신을 할 계획인지? 언제 임신을 할 계획인지? 임신하고 나면 어떻게 할 것인지? 등에 대한 질문이었습니다. 저는 그때 임신한 사실을 얘기하면, 수련목회자에서 탈락할 것 같은 두려움에 임신 사실을 숨겼고, 임신 계획도 없다고 답했습니다. 그 후 면접은 합격하여 수련목회자가 되었으나 아무 죄*

---

[42] 김혜란, *상호의존성*, 21.

없는 아이의 존재를 숨겨야 했던 미안함에 주차장에서 펑펑 울었고, 그 기억은 평생 트라우마로 남아있습니다.

〈참여자 E〉

새벽기도 차량 운전부터 시작해서, 월요일 빼고, 주 6일을 사역하면서, 어떨 때는 월요일도 교회에 불려 가서 화장실 청소도 했는데, 사택제공도 없이 월 120만 원을 받았습니다. 결혼하고 나서는 도저히 생활이 안돼서 말씀을 드리니 담임목사님이 6개월 뒤에 당회를 거쳐서 사택도 해주고 월급도 올려주시겠다고 하셔서, 6개월을 억지로 버티면서 기다렸는데, 사택은 제공 안 해주시고, 월 10만 원 올려서 130만 원을 받았습니다. 실망이 너무 컸지만, 그나마 피아노 전공한 아내가 레슨이라도 해서 살아보려고 했는데, 교회에서 계속 아내를 각종 예배의 피아노 반주자로 무보수로 사용하는 바람에 아내가 레슨도 못하고, 매월 빚만 급속도로 늘어나서 도저히 버틸 수가 없었습니다. 그런데 담임목사님은 이거 못 버티면 너 평생 목회 못할 거라고 했습니다.

〈참여자 B〉의 경험에서 발견할 수 있듯이, 교단의 수련목회자 면접관들은 지금 면접을 진행하고 있는 수련목회자 후보생이 이미 한 아이의 엄마일 수 있다는 점과 복중의 태아를 간과하고 있다. 면접관들은 참여자 B를 동역자로 동질화 하기 보다는 결혼을 하고 임신을 하고 자녀를 낳으면, 수련목회자 혹은 목사 직을 제대로 수행할 수 없을 것이라고 타자화하며 바라보고 있다. 그러나, 당시 면접관들이 간과한 한 여성 목사 후보생과 그녀의 자녀가 어떻게 기독교 대한 감리회를 구성하는 중요한 인물이 될 수 있는지를 간과하고 있다. 〈참여자 E〉는 결혼을 한 이후에도 기존 약속과는 다르게 제공되지 않는 사택과 인상되지 않는 사례비로 인해서, 매달 빚을 지는 삶을 살아가고 있었다. 그러나, 그가 고금리의 카드론을 여러 개 사용해 가며, 궁핍한 전도사의 삶을 이어가고 있을 때에도 교회의 중직자들과 담임목사에게 부교역자와 그의 배우자의 삶은 계속해서 간과된 것일 뿐이었다. 사회복지적 관점에서 일반 근로자에게 법적으로 지켜야 하는 근로시간도 한창 벗어난 상태로 과업을 부여하였다. 최저시급에 미치지 못하는 급여(월 120만 원)가 지급되었으며, 그의 배우자 또한 교회 일에 수시로 동원되었다.

그들의 경제적인 가난과 궁핍함의 고통은 철저히 간과되어 왔다. 담임목사는 원래 부교역자시절에는 누구나 다 힘든 것이라며, 자기 때는 훨씬 더 열악했다는 말을 반복할 뿐이었다. 그럼에도 부교역자들은 여전히 기독교 대한 감리회 00교회를 지탱하고, 지켜오는 매우 중요한 구성원이었다.

00교회 담임목사와 교인들은 그들이 간과해온 〈참여자 E〉와 그 아내의 삶이 곤경에 처했을 때, 그 교회가 얼마나 공동체성에 손상을 경험하며, 하나님 나라 공동체의 관점에서 그 공동체가 함께 곤경을 경험하게 될 수 있는지를 간과하고 있는 것이다.

B. 상호의존을 추구하는 소명: 닫힌 문으로부터의 소명(Calling to pursue interdependence: The Calling from The Closed Door)

김혜란은 그녀가 당한 교통사고의 경험을 통해서, 그녀가 그동안 얼마나 많은 사람들의 도움에 의해서 살아가는 존재인지와 그러하기에 우리들이 얼마나 상호의존적 관계를 형성하고 살아가는 존재인지를 알려주었다.[43] 교회의 예배에서도 어린이들이 배제되었던 현상, 세대 간 배움(intergenerational learning)의 영역에서도 오직 교육은 어린이들에게만 필요하다는 왜곡된 관념이 있음을 발견하였다.[44] 이렇게 교회 예배에서도 간과되어온 사람들에 대한 재발견은 위계질서가 명확한 담임목사 중심의 한국 교회와 예배 안에서 그리고, 목회의 사역 가운데에 간과되어온 부교역자들을 어떻게 상호의존적 존재로써 이해할 수 있는지 새로운 관점을 알게 해 준다. 상호의존적 관점으로 바라보지 못했던 상황에서는 담임목사와 교단의 지도자들 혹은 교수들은 여러 가지 복잡한 목사 후보생의 목사 안수를 위한 과정들을 부교역자 스스로가 알아서 극복해

---

[43] 김혜란, *상호의존성*, 20.
[44] 김혜란, *상호의존성*, 115-16.

가야 한다고 생각한다. 그리고, 그 가운데 부교역자들은 자율성과 독립성을 자발적으로 획득할 수 있을 것으로 기대 받는다. 또한, 그렇게 해야만 유능한 목사 혹은 유능한 인간이 될 것이라고 담임목사는 주장한다.

그러나, 여기서 자율성은 사람의 상호의존의 가능성을 배제하기 쉽다. 무엇보다도 이러한 접근에는 사람의 취약성(vulnerability)을 제대로 인식하는 과정이 결여되어 있다. 취약성은 모두가 해당되며, 아무도 예외가 없는 모든 인간이 가지는 조건이다.

이런 점에서 취약성은 우리 모두를 동일하게 만든다. 우리는 취약하기 때문에 서로 같지만, 한 사람의 취약성은 자기 자신에게 해당하면서 동시에 타자들에게는 다른 장소, 다른 시간에서 다른 영향을 준다. 거기가 바로 취약성이 사람들 간의 상호간 차이 가운데서도 서로가 서로에게서 도움을 주고받을 필요성인 상호의존성을 드러나게 한다.[45] 상호의존성이 결여된 공간과 관계에서는 상호간 배움과 도움의 가능성이 배제된다. 오직 일방성과 일방적인 가르침만 존재한다. 그러나, 담임목사와 부교역자가 모두 완벽한(perfect) 존재일 수 없음을 인정하고 모두가 취약성이라는 공통성이 있는 인간임을 이해하며 서로가 타자화 하지 않고 동질화 하며, 이미 상호의존적인 존재임을 자각하는 인식의 전환이 상호간에 필요하다.

상호의존성의 관점에서 말하는 교역자와 부교역자는 '온전한(full)' 존재라는 것을 숙고할 때에, 그것이 '완벽한(perfect)'이나 '완전한(total)'이 아니라 서로 서로가 '부분적이고 불완전하지만 그럼에도 불구하고 유익한(partial and imperfect though nonetheless wholesome)' 사이로 이해될 수 있다는 것을 이야기한다.[46]

---

[45] 김혜란, *상호의존성*, 42.
[46] 김혜란, *상호의존성*, 80.

여기서 나는 취약성의 개념이 담임목사와 부교역자를 포함한 그리스도를 믿고 따르는 모든 이들의 소명과 연계될 수 있음을 파커 J. 파머(Parker J. Palmer, 이하 파머)의 경험을 통해서 발견하였다. 파머는 미국의 존경받는 교육 지도자이자 사회운동가이며, 교사들의 교사로도 불린다. 그가 35세 때 박사학위를 받고 교수로 활동하던 중, 사정이 있어서 펜들힐(Pendle Hill) 공동체에서 마음의 안식을 찾고 있을 때, 나이 지긋한 루스라는 여성을 통해서 소명에 대한 새로운 관점을 얻었다. 파머가 도저히 그의 앞길이 열리지 않는 것에 대한 불만을 이야기할 때, 루스는 "나는 모태 신앙인이라네. 그리고 육십 년이 넘게 살아왔지. 그러나 내 앞에서 길이 열린 적은 한 번도 없었다네.", "반면에 내 뒤에서는 수많은 길이 닫히고 있다네. 이 역시 삶이 나를 준비된 길로 이끌어 주는 또 하나의 방법이겠지."[47]

여기서 파머는 그동안 알고 있던 소명에 대한 새로운 지평을 열게 된다. 그는 그동안 인생의 문이 열리는 방향을 통해서 그의 소명을 발견해 왔고, 계속해서 그러한 방식으로 그의 소명을 발견하게 될 것이라고 이해해 왔었다. 그러나, 그는 이제 인생의 문이 닫혀짐(The closed door)을 통해서도 발견하게 되는 소명의 개념을 알게 되었으며, 우리에게 소개하고 있다.

나는 파머의 글을 통해서, 담임목사와 교단 지도자들, 교수들, 그리고 부교역자들이 모두 소명의 영역에 있어서 취약성이 있음을 발견하였다. 그것은 바로 그들의 소명이 그들의 인생의 과정을 경험해 가면서 언제나 늘 열린 길 만을 경험해 갈 수 없다는 취약성이 있다는 것이다. 담임목사, 교단 지도자, 신학대학원 교수들이라고 해서 늘 언제나 그들의 인생과 영성과 소명의 길이 오직 열린 길로만 나아갈 수 없음을 발견할 수 있을 것이다. 그들 모두 그리스도를 따라가

[47] Parker J. Palmer, *Let your life speak*, 78-80.

는 과정 속에서 위태로움과 때로는 영혼의 어두운 밤, 그리고 그들의 앞길이 완전히 닫힌 것 같은 경험을 할 때가 있다. 그렇기 때문에, 그들 모두는 소명의 취약성이라는 공통점 가운데 누구라도 닫힌 문을 경험할 수 있다.

그 과정에서 중요한 것은 그러한 닫힌 문을 경험하는 과정 속에서도 그 가운데서 다시금 소명을 재발견하는 것이며, 그러한 경험은 부교역자들에게만 국한되지 않는다는 것이다. 따라서, 이러한 과정에서 상호의존의 가능성을 함께 모색할 수 있으며, 담임목사, 교단 지도자들, 신학대학원 교수들 또한 부교역자들이나, 목사 안수를 포기한 이들의 경험을 통해서도 소명에 대한 새로운 가르침과 배움을 경험하고, 서로 소명에 대한 영향을 주고 받는 상호의존적 존재가 될 수 있음을 자각할 수 있다.

〈참여자 A〉

> *12년 동안 감리교 목사가 되기로 걸어오다가 약 1년을 남겨두고 수련목회자를 포기하고 목사 안수를 받는 것을 포기하게 된 결정적인 경험은 담임목사님이 성도들의 영혼이 하나님과 가까워지는 것에 관심이 전혀 없고, 자기 자리 유지에만 관심이 있다는 것을 알았기 때문입니다. 제가 5명이라도 청년부 수련회를 갈 수 있도록 예산 및 계획서를 올려드렸는데, 담임목사님은 고작 5명 참가하는 건 안하느니만 못하다면서 장로님들께 말씀드리기도 부끄러운 숫자라며 청년부 수련회 진행을 거절하셨습니다. 담임목사님께서는 청년들이 하나님을 만나는 것보다, 성도와 교인들 앞에서 자기 자신의 이미지를 좋게 하는 것에 더 관심이 많았습니다.*

〈참여자 A〉의 진술에서 살펴보게 될 때에, 개체교회의 담임목사는 교회의 재정을 사용하는 문제에 있어서 장로들의 허락을 받아야 하고, 그에 따른 평가를 받게 되는 취약성이 있음을 발견할 수 있다. 부교역자의 입장에서는 담임목사의 위치에서 가진 취약성을 파악하기 어려울 수 있다. 부교역자는 목회적인 계획을 잘 세웠다고 하더라도 담임목사가 허락하지 않으면, 그 계획을 진행할 수 없다는 취약성이 있다. 그러나, 부교역자가 계획하고 진행하는 일에 혹시나 사고

가 발생했을 경우, 그 일에 대한 책임을 모두 담임목사가 지게 되는 부담감이라는 취약성이 담임목사에게 있음을 부교역자는 파악하기 어려울 수 있다. 그렇기 때문에 담임목사와 부교역자가 상호 간에 가진 취약성에 대해서 투명하게 소통하고, 상호의존을 추구하는 상태에서 사역을 하는 것이 중요하다. 어느 한쪽의 입장에서 바라보고 옳다고 해석하는 것보다, 상호 간에 모두 취약성이라는 공통성을 가진 상호의존에 기반한 존재임을 간과하지 말아야 한다. 그렇기 때문에 이 프로젝트의 4장에서 대안점에 대한 모색을 할 때에도 상호의존을 추구하는 소명의 측면에서 진행할 것이다. 따라서, 목사 안수를 포기한 부교역자들의 이야기만 듣는 것에 그치지 않고, 담임목사, 교단 지도자(교단 총무, 감리사), 신학대학원 교수들의 피드백을 듣고 함께 상호의존을 추구하는 대안을 제시할 것이다.

C. 화쟁(和諍)의 리더십(The Leadership of Reconciliation)

나는 2022년 1월 24일부터 1월 28일까지 진행된 "Pastoral/Spiritual Leadership" 수업을 수강하였다. 이 수업에서 정희수는 "화쟁(和諍[48])에서 평화로 나아가는 리더십을 이야기하며, 화쟁(和諍) 사상은 모든 논쟁을 화(和)로 바꾸는 불교사상으로서 불교의 저변에 깔린 가장 핵심적인 사상 가운데 하나"[49]라고 하였다. 여기서 화쟁(和諍)은 물과 젖이라고 하는 서로 첨예하게 다른 것이 상징적인 가르침으로 서로 뒤섞여 하나가 되는 것을 의미하는 것이 아니다.

[48] 화쟁(和諍)사상은 불교용어이다. 다름(difference)이 틀림(wrong)이 아니며, 각자의 독특한 고유성을 그대로 유지하면서도 서로 다투지 않고 조화롭게 공존할 수 있다는 것이 특징인 사상이다. 기독교 용어에서 정확히 일치하는 개념을 발견할 수 없어서 이 용어를 사용하게 되었다. 담임목사와 부교역자 각자의 다름(difference)을 고유하게 유지하면서도 함께 공존할 수 있는 가능성을 모색하게 하는 이 연구의 핵심적인 용어이기에 이 프로젝트에서 사용하게 되었다.

[49] 정희수, "Pastoral/Spiritual LEADERSHIP Related Conflict, Transformation, Healing and Restoration in Korean and Korean American Contexts Class" (lecture, Doctor of Ministry, Claremont School of Theology, Claremont, CA, January 27, 2022).

물과 젖이 각자의 고유한 속성을 갖지만, 스스로의 맛과 특성을 포기하지 않으면서도 서로를 배척하지 않고 화합하며 공존함을 말하는 것이다.[50] 개체교회 담임목사/교인, 교단 지도자, 신학대학원 교수, 그리고 1980년대생 부교역자들 각자는 그들이 과거에 경험해왔던 문화와 삶의 자리가 서로 다르다. 또한, 현재 그들이 경험하고 있는 문화와 삶의 자리 또한 각자 다르다. 그렇기 때문에, 각자가 자기의 위치와 자리에서 가치 있게 생각하는 것들이 다르고, 옳고 그르다고 생각하는 판단의 기준이 다르다. 그렇기 때문에 이 지점에서 화쟁(和諍)의 리더십은 중요하다.

〈참여자 C〉

> *담임목사님은 늘 자신의 설교 스타일과 자신의 설교의 가르침만을 따를 것을 저에게 강요하셨습니다. 자신의 신학과 자기가 하는 설교 스타일이 가장 옳은 것이고, 그래서, 매주 한 시간씩 저에게 설교 코칭을 강압적으로 하셨습니다. 처음에는 감사한 마음으로 들었지만, 시간이 지날수록 설교의 주제와 결론까지 모두 목사님이 하라는 대로 했어야 했습니다. 선교사 출신으로 선교지에 갈 때마다 자기 자랑을 너무 많이 했고, 거기서 열렬한 대우를 받아 특별한 존재처럼 보이는 그 모습이 좋아서 선교지에 가는 것처럼 보였습니다.*

〈참여자 C〉가 진술한 그의 경험에서, 그가 경험한 담임목사의 설교 교육의 방법과 담임목사의 리더십이 어떠했는지 살펴볼 수 있다. 〈참여자 C〉의 담임목사는 자신이 중요하다고 생각하는 설교의 방식과 신학적 입장을 그대로 부교역자에게 강요하였다. 즉, 자신의 설교는 모두 옳은 것이고, 그 방식대로 그대로 따르지 않으면 모두 잘못되었다고 하는 식민주의적인 방식이었다. 이러한 제왕적 리더십은 화쟁(和諍) 사상의 관점에서 볼 때에 모든 갈등을 불화(不和)로 만드는 것이다. 제왕적 리더십은 다름(difference)을 다름이라고 인정하지 않고,

---

[50] 김윤수, *자아함경,* (서울: 운주사, 2019), 645-72.

틀림(wrong)으로 인식한다. 따라서, 상호 존중과 수평의 관점이 아닌, 수직적이고 위계질서를 강조하는 문화를 형성하게 한다. 따라서 외형적으로는 화합한 것처럼 보이지만, 내적으로는 불화의 상태가 지속되는 것이다. 따라서 수평적인 관점에서 서로 다름(difference)을 인정하고, 서로 다르기 때문에 오히려 상호 간에 배움을 얻을 수 있고, 소통하며 연결될 수 있다는 화쟁(和諍)의 리더십이 중요하다. 〈참여자 C〉도 처음부터 담임목사의 설교 교육에 거부감을 가졌던 것은 아니었다. 처음에는 오히려 감사하고 고마운 마음을 가졌었다. 그러나, 계속해서 일방적인 가르침과 강요가 심화하여 상대방에 대한 통제와 억압이 된다면, 그것은 더 이상 교육이 아니라 정서적 폭력이 될 수 있다.

〈참여자 C〉의 담임목사가 화쟁(和諍)의 리더십의 관점을 가지고, 부교역자의 설교가 틀린 것이 아니라, 자신과 다르기 때문에 오히려 배울 수 있다는 열린 마음이 되었다면, 상호의존을 추구하는 배움(learning to pursue interdependence)을 경험하며, 상호의존을 추구하는 성장(growth to pursue interdependence)을 하여 서로의 취약성(vulnerability)을 보완해 주었을 것이다.

Chapter Ⅳ

세 가지 차원의 상호의존을 추구하는 소명 (Three-Fold Dimensional Calling to pursue interdependence)

나는 지금까지 다룬 논의를 토대로 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들 중 목사 안수를 포기한 이들에 대해서 교회 차원, 교단 차원, 신학대학원 차원, 세 가지 측면에서 상호의존을 추구하는 소명을 제안하고자 한다.

나는 이 연구의 상호의존을 추구하기 위해서, 연구 프로젝트 1장과 2장의 내용을 담임목사 3인, 교단 지도자 2인, 신학대학원 교수 2인에게 2023년 1월 17일부터 2월 2일까지 피드백을 받고, 연구 참여자들이 제시한 대안점을 상호의존적인 관점에서 융합하여 대안점을 제시하였다.

나는 피드백 참여자들이 느낄 수 있는 심리적 부담감을 방지하기 위하여 그들이 제공한 개인정보는 본 프로젝트 외에 사용되지 않을 것이며, 비밀을 보장하고, 암호화하여 관리될 것을 안내하였다. 또한, 본 프로젝트가 종료되는 2023년 5월 이후에는 문서 세단기를 사용하여 모두 파기할 것을 안내하였다. 이러한 모든 사항들은 클레어몬트 신학대학원의 윤리심사위원회(Institute Review Board)의 지도와 감독하에 엄격하게 윤리적인 보호 아래 (연구 번호: 2022-03)에서 프로젝트를 진행할 것임을 피드백 참여자들에게 충분히 설명하고 사전 안내를 하였다. 사전 피드백 동의서 양식을 부록 C와 같이 작성하였다. 피드백에 참여한 이들의 기본 인적 사항은 아래와 같다.

〈표 5〉 피드백 참여자들의 기본 인적 사항

	직위	교단배경	성별
피드백참여자A	담임목사	감리회	남성
피드백참여자B	담임목사	성결회	남성
피드백참여자C	담임목사	감리회	남성
피드백참여자D	교단지도자	감리회	여성
피드백참여자E	교단지도자	감리회	남성
피드백참여자F	교수	감리회	남성
피드백참여자G	교수	장로회	남성

A. 교회 차원의 상호의존을 추구하는 소명(The Church Dimensional Calling to pursue interdependence)

프로젝트 2장에서 다수 언급된 진술은 담임목사 및 사모에 대한 언급이었다. 현재, 담임목사로 사역하고 있는 피드백 참여자들의 피드백은 아래와 같다.

〈피드백 A〉

7명의 연구 참여자 부교역자님들의 상황이 매우 안타깝고 이해가 됩니다. 다만, 그들을 담당했던 담임목사님과 사모님들이 그분들을 어떻게 평가했었는가도 들어봐야 할 것 같습니다. 그 둘 사이에 어떤 관계를 형성했는지도 중요한 부분일 것 같습니다. 목사 안수 과정 중에서 부교역자들의 목회적 소양이 좋지 못했다면, 부당한 대우도 발생할 수 있습니다. 과거나 지금이나 담임목사 혹은 선배 목사들이 부교역자들의 영성훈련을 시켜주지는 않습니다. 어려운 상황 가운데서도 부교역자들 스스로가 얼마만큼 하나님을 의지하며, 기도하였고, 목사 안수를 포기하라는 내적 확신을 하나님께서 주셔서 포기한 것이 맞는지도 살펴보아야 합니다. 당사자들이 직면한 그 부당한 현실 앞에서 얼마나 고군분투하며 치열하게 싸웠고, 믿음으로 바로 서려고 노력했는지 궁금합니다. 그리고, 목사 안수 포기라고 하는 것이 자존심 때문은 아닌지 궁금했습니다.

〈피드백 B〉

목사 안수 후보자들이 여러 이유로 안수 받는 과정을 멈추거나 포기하는 일이 발생한 것에 대해 안타까움을 느낍니다. 특히 이 연구에서 밝혀진 것처럼 부교역자들이 목사 안수를 포기한 상당한 이유가 담임목사들이나 배우자 등 기성세대 리더십에게 실망한 측면이 크다는 점에서 기성세대 목회자의 한 사람으로 우리가 후배들에게 본이 되지 못한 것에 미안한 마음을 갖게 됩니다. 피드백에 대해서는 첫째, 담임목사 및 기성세대 리더십들이 부교역자들의 목사 안수 포기 현상을 심각하게 바라보고, 목회 사역에 대한 반성과 성찰, 예수님이 가르치신 것과 부합하게 목회하고 있는지를 돌이켜 보아야 합니다. 둘째, 기성세대 리더십들은 1980년대생들을 비롯한 미래 세대에 태어난 이들에 대한 이해를 키워야 합니다. 미래세대가 경험하는 사회 경제적 조건, 상이한 문화 및 종교적 체험을 이해해야 하고, 과거의 사회문화적 관습이나 경제적인 궁핍 등을 당연시해서는 안됩니다. 담임목사와 부교역자들의 임금의 과도한 격차는 교회가 일반사회보다 불평등한 집단이라는 경험을 보여줍니다. 셋째, 미래 세대 사역자들이 소망과 비전을 가질 수 있도록, 수고에 맞는 처우가 보장되어야 합니다. 넷째, 교회의 물적 토대가 약화되고 있음을 미래 세대도 함께 고민해야 합니다. 전임사역자를 모실 수 없는 교회들이 늘어나고 있습니다. 이중직을 준비하는 젊은 사역자들이 늘어나고 있는 현실을 함께 고민해야 합니다. 다섯째, 교회와 목회사역에 대한 근본적인 성찰과 재구성이 필요합니다. 이미 이중직 방식의 삶을 살아가는 목회자들이 많아지고 있습니다. 주말교회와 on-off line예배를 병행하는 hybrid교회들이 만들어지고 있는 상황에서 평신도 사역자들과 함께 시작되었던 감리교 운동에서 목사 안수를 넘어선 목회 방식과 하나님 나라 운동 방식에 대한 비전과 헌신이 만들어진다면, 목사 안수 과정을 포기했다는 인식을 넘어서서 새로운 하나님 나라 운동에 대한 헌신으로 방향을 바꾸게 된 소망의 이야기가 만들어 질 수 있다는 생각입니다.

〈피드백 C〉

연구 참여자들의 부교역자로 겪었던 다양한 부당한 삶의 이야기들은 여기저기서 직, 간접 경험을 통해서 알고 있던 이야기였습니다. 그럼에도 헌금을 미리 당겨서 내라는 이야기 등은 충격적이었습니다. 연구 참여자들이 교회에서 사역을 하면서 겪었던 깊은 상처로 인해 되돌릴 수 없이 전향해 버린 삶이 안타깝기만 합니다. 오늘의 현실을 바꿀 수 있는 대안은 없을지, 담임목사로서 함께 더욱 고민하고 싶습니다. 그럼에도 주위의 담임목사들의 이야기를 들어보면, 그동안 부교역자들에게 참 잘 대해 줬었는데, 부교역자들은 더 좋은 조건으로 금방 이동을 하거나, 도시로 이동을 쉽게 하는 것을 경험한다고 합니다. 그러다 보니, 담임목사들도 부교역자들에게 어느새 마음을 주지 않고, 부교역자들의 기능을 집중해서 본다고

합니다. 연구 참여자들에게는 자신 혼자의 고유한 경험으로 생각하지만, 담임목사의 입장에서 부교역자들은 여러 명의 부교역자 중 한 사람이었던 것으로 생각할 수밖에 없었던 것 같기도 합니다. 어디서부터 문제일지, 안타까운 감리교의 현실을 목도하며, 무거운 마음이 듭니다.

〈피드백 참여자 A〉는 연구 참여자들이 당면한 현실을 안타까워하면서도 연구 참여자들 스스로가 그러한 상황에서도 어떠한 개선의 노력을 하였는지 주목하였다. 또한, 부교역자들 스스로 얼마나 하나님과의 관계 및 소명에 대해서 치열하게 고민했는지 질문하였다. 〈피드백 참여자 B〉는 담임목사 등 기성세대 리더십의 반성과 성찰을 촉구하였다. 그리고, 미래 세대의 문화에 대한 이해가 중요함을 강조하였고, 특히 경제적인 영역에서의 정의 회복 및 개선을 주장하였다. 나아가, 교회와 목회 패러다임 전반에 대한 재구성에 대한 고찰의 필요성을 제기하였고, 그 안에서 연구 참여자들의 목사 안수 포기 경험을 넘어서는 하나님 나라 운동에로의 헌신이라는 인식 전환을 대안점으로 제시하였다. 〈피드백 참여자 C〉 또한, 연구 참여자들이 겪었던 부당한 일들과 그들이 목사 안수를 포기한 것에 대해서 안타까워했다. 그럼에도 담임목사의 입장에서, 부교역자들에게 섭섭한 내용을 진술하였다. 그리고, 담임목사 입장에서 부교역자들을 인간화 하기보다는 비인간화하고, 기능화하게 되는 이유에 대해서 언급하면서 담임목사와 부교역자의 양측 입장 간의 인식의 차이를 보여주었다.

이상의 연구 참여자들의 진술에 대한 담임목회자 피드백 참여자들의 진술을 토대로 발견할 수 있게 되는 대안점은 첫째, 담임목사와 부교역자 양측의 세대, 문화, 교육, 가치 등에 따른 삶의 자리에 대한 인식의 차이가 엄연히 존재하며, 이러한 차이가 양측 모두에게 존재한다는 것은 양측 모두가 취약성(vulnerability)을 가진 상호 동등하며, 상호의존적인 존재임을 인정해야 한다는 것이다. 둘째, 이러한 상호 간 취약성의 문제는 어느 한 쪽의

입장만으로 해결할 수 없으며, 양측이 함께 상호의존을 추구하며, 함께 인식을 공유해야만 해결할 수 있음을 수용해야 한다는 것이다. 셋째, 상호의존을 추구하는 관점에서 사역을 할 때에 담임목사 등 기존의 리더십은 포스트 식민주의의 관점에서 자신이 기존에 경험하고 배웠던 교육과 문화만이 옳고 우월한 것이라는 관점을 내려놓아야 할 것이다. 또한, 부교역자들은 기성세대의 것들은 모두 다 잘못되었고, 제거해 버려야 할 악습이라는 생각을 넘어서서, 그 안에서도 배울 것은 계승 발전하여 공존하는 화쟁(和諍)의 관점으로 이 문제를 바라봐야 할 것이다.

B. 교단 차원의 상호의존을 추구하는 소명(The Denomination Dimensional Calling to pursue interdependence)

프로젝트 2장에서 담임목사와 사모 등 교회 다음으로 다수 언급된 진술은 교단 지도자들에 대한 언급이었다. 현재, 기독교 대한 감리회 교단 지도자로 사역하고 있는 피드백 참여자들의 피드백은 아래와 같다.

〈피드백 D〉

> *기독교 대한 감리회 정회원 목사로 안수 받기 위해서는 최소 10년 이상의 시간과 경비가 소요되기에 목사 안수를 포기한 개인에게도, 감리교단 차원에서도 매우 안타까운 큰 손해입니다. 그렇기 때문에 부교역자들은 눈앞의 어려움에 쉽게 포기하지 말고, 언제든 힘들고 어려울 때 용기 내어 선배들에게 도움을 요청하기 바랍니다. 개체교회 담임목사와 성도들은 처음부터 부교역자가 목회를 잘 할 것을 기대하지 말고, 그들을 부속품이나 인력꾼으로만 바라보지 말고, 감리교단의 미래의 큰 사역자가 될 재원으로 존경하며, 적극 협력해야 합니다. 부교역자의 신학대학원의 공부기간에도 장학금 지원 등 전폭적 지원이 필요합니다. 교단 차원에서도 남녀를 동등하게 대우하며, 최저 생계비 지원, 열악한 목회지 환경 개선 지원, 육체 및 정신 건강 문제에 대한 도움, 안식년 제공, 건강검진 등 부교역자들의 복지 증진을 위해서 많은 힘을 써야 한다고 생각합니다.*

〈피드백 E〉

위의 연구 참여자들의 사례를 읽어보면서 안타까운 마음을 금할 수 없습니다. 교단의 정책을 다루는 입장에서 저는 위와 같은 문제가 발생한 것은 근본적으로 교역자 수급정책의 실패라고 생각합니다. 제 생각에 수련목회자 제도라고 하는 것이 개체교회에서 부목사님을 모시기에는 여러모로 어려움이 있고, 전임 사역자는 필요한 개체교회의 상황이 맞물린 가운데 생겨난 제도라고 생각합니다. 그러다 보니, 수련목회자들이 목사로 안수 받은 이후에 담임목사 또는 부목사로 사역할 수 있는 교회가 매우 적습니다. 이러한 교역자 수급문제에 수요-공급에 대한 연구의 부족과 정책의 실패라고 생각합니다. 그리고, 교역자 진급 과정 중에서 담임목사들이 수련목회자를 교회로 모실 때에 담임목사들은 지도 목사가 되어 수련목회자들의 영적 지도와 멘토링을 담당해야 하는 의무와 책임이 있습니다. 그러나, 담임목사들이 수련목회자들에게 사례비를 지급하는 부분에 있어서 교단법을 제대로 지키지 않는 등 본인 스스로가 떳떳하지 않고, 투명성에 문제가 발생하다 보니, 부교역자들에게 영적인 지도나 멘토링을 하기에는 면이 서지 않는 어려운 부분이 발생한다고 봅니다.

〈피드백 참여자 D〉는 기독교 대한 감리회 목사로 안수 받는 시간이 최소 10년 이상의 시간과 비용이 발생하는 점을 언급하며, 부교역자들이 목사 안수를 포기했을 때, 개인은 물론 감리교단 자체에 매우 큰 손해임을 인식하며 강조하였다. 따라서, 개체교회는 부교역자들에게 너무 큰 부담을 지우거나, 그들을 부속품화 하지 않을 것을 강조했다. 또한, 교단은 부교역자들이 목사 안수를 포기하고 목회의 길을 떠나는 현상이 교단에도 큰 손해임을 중요하게 생각하여, 부교역자들을 위한 적극적 지원과 복리후생의 개선방안을 제시하였다. 〈피드백 참여자 E〉는 수요와 공급 이론을 바탕으로 교단의 교역자 수급 정책의 실패 문제를 지적하였다. 또한, 목사 안수 후보생들을 위한 멘토링 차원에서의 수련목회자 지도 목사 제도라고 하는 교단의 영성 지도와 멘토링 제도가 있음에도 불구하고 현실적으로 제대로 시행되지 않고, 유명무실한 경우가 많다는 문제점을 언급하였다.

이상의 연구 참여자들의 진술에 대한 교단 지도자 피드백 참여자들의 진술을 토대로

발견할 수 있게 되는 대안점은 첫째, 목사 안수를 위한 과정 중에 있는 부교역자들이 목사 안수를 포기했을 때에, 그것은 개인적으로 큰 손해일뿐 아니라, 교단 차원에서도 큰 손해라는 인식을 공유하는 것이다. 둘째, 이러한 인식을 바탕으로, 교단은 교역자 수급 정책을 장기적인 안목에서 수련목회자 시험과 선발만을 담당하는 행정적인 기능을 넘어서서, 목사 후보생을 계속해서 교육, 지도하는 실질적인 멘토링 프로세스를 구축하고, 시행해야 한다. 셋째, 교단 안에 목사 안수를 준비하는 과정 중에 있는 부교역자들의 의사 반영이 상호의존적으로 확대되어야 한다. 따라서, 부교역자들(연회 준회원 이상)에게도 감리사 및 감독의 선거권과 연회에서의 의결권 등이 모두 보장되어야 한다. 현재 교리와 장정은 연회의 구성원으로 준회원을 명기하면서도 그들에게 감리사 및 감독의 선거권을 부여하지 않고 있으며[51], 발언권은 부여했으나, 의결권을 부여하지는 않고 있다.[52] 넷째, 부교역자들을 위한 최저 생계비 기준이 교단 차원에서 마련되어야 한다. 현재, 기독교 대한 감리회 교리와 장정에는 목사 안수를 위한 과정에 있는 수련목회자나 기관 파송 목회자의 생활비를 교회나 기관에서 지급하도록 보증인을 두도록 명시하고 있으나, 구체적인 지급 기간과 최저 지급 액수가 명시되어 있지 않기 때문에, 현재로서는 최저 생계비 기준이 없는 상황이다.[53]

C. 신학대학원 차원의 상호의존을 추구하는 소명(The Theological Seminary Dimensional Calling to pursue interdependence)

프로젝트 2장에서 마지막으로 다수 언급된 진술은 신학대학원 교수에 대한 언급이었다.

---

[51] 기독교 대한 감리회, *교리와 장정 2021년*, 116, 439.
[52] 기독교 대한 감리회, 191.
[53] 기독교 대한 감리회, 106-07.

현재, 신학대학원 교수로 사역하고 있는 피드백 참여자들의 피드백은 아래와 같다.

〈피드백 F〉

여러모로 안타까운 상황이지만, 그럼에도 부교역자들이 현재 경험하고 있는 어려움을 실질적이고, 치밀하며 현장감 있게 다루었기에 실제적인 도움을 주는 연구라고 생각이 듭니다. 다만, 포스트 식민주의의 관점에서 이 연구를 바라보게 될 때에, 기존의 제도, 혹은 기존의 제도권의 기능과 가치를 간과할 수 있는 점도 주의해야 합니다. 기존의 가치나 제도를 지나치게 부정하고 공격하는 관점으로만 진행되면, 연구가 편향될 수 있음도 주의해야 합니다.

〈피드백 G〉

연구 참여자들의 인터뷰 내용은 글을 읽는 것만으로 너무나 큰 충격과 고통이었습니다. 여전히 젊은 교역자들에게 행해지는 많은 위선과 모순이 한국교회 전체의 상황이 아니길 기도합니다. 개체교회 담임목사, 사모, 교인들은 부교역자들의 한국교회의 미래를 책임질 지도자이며, 충분한 섬김의 대상임을 인식해야 할 것 같습니다. 미국의 PCUSA 교단의 경험을 보면, 수련목회자들의 경우, 노회에서 배정해 준 멘토와 함께 정기적으로 만나서 삶과 신앙의 전반의 문제에 대한 상황을 지속적으로 상의하도록 하고 있습니다. 안수를 희망하는 목사 안수 후보자들에게 교단은 구체적이고, 지속적이며, 체계적인 안수 지원 및 교육 프로그램을 제공해야 할 것입니다. 인구감소로 인한 어려움은 신학대학원들도 당면하고 있는 문제입니다. 감리교단의 신학대학원들도 합병 등 여러 가지 선제적인 자구책을 모색중인 것으로 알고 있습니다. 다만, 신학교육이 발전한다는 것은 교수자들과 신학생들이 더욱 깊은 인격적인 관계를 갖는다는 것으로 정의될 수 있습니다. 한 사람, 한 사람에 대한 깊은 관심이 없는 교육에 대한 계획은 공허한 외침에 불과할 것 같습니다. 마지막으로 인터뷰에서 언급한 경험들은 단순히 1980년대생 부교역자들 만의 경험은 아닌 것 같습니다. 그렇다면, 비슷한 부조리한 경험을 가진 이전 세대들과는 다르게, 1980년대생 부교역자들은 목사 안수 포기라는 결정까지 이르게 돼야만 했는지, 그 결정에 이르기 전에 어떠한 노력들을 했는지 궁금하기도 합니다.

〈피드백 참여자 F〉는 목사 안수를 포기한 경험에 이른 부교역자들을 안타까워하며, 그들의 상황과 포스트 식민주의를 연결하여 설명한 부분에 공감하였다. 그러나, 그러면서도 포스트 식민주의적 관점이 기존의 제도나 문화가 가진 가치를 지나치게 부정적으로 바라보거나, 공격하려는 점으로 논지가 흐르게 되는 부분을 경계하였다. 〈피드백 참여자 G〉는 연구

참여자들의 인터뷰 내용에 상당한 충격을 받았고, 개체교회 구성원들이 부교역자들을 미래 한국교회를 책임질 지도자로서 존중하고, 성장시켜야 할 책임 있는 존재임을 언급하였다. 또한, PCUSA 교단의 사례를 제시하며, 목사 안수 후보자들에게 교단 차원의 정기적인 상담과 지도를 받을 수 있는 실질적인 멘티-멘토 제도의 중요성을 강조하였다. 교육자로서 신학교육의 진정성은 교수자와 신학생의 인격적 관계 형성에 있음을 피력하며, 교단 신학교육이 한 사람의 가치를 가볍게 여기지 말아야 할 것을 주장하였다. 마지막으로, 목사 안수를 포기한 1980년대생 부교역자들에게도 불합리하고, 부당한 상황에 처했을 때, 스스로 어떠한 노력들을 할 수 있는지를 반문하며 피드백을 마무리하였다.

이상의 연구 참여자들의 진술에 대한 신학대학원 교수 피드백 참여자들의 진술을 토대로 발견할 수 있게 되는 대안점은 첫째, 기존의 신학교육이나 가치, 한국 교회 전통과 문화에 대한 무조건적인 부정이나, 폐기처리 하는 것은 지양해야 한다는 것이다. 둘째, 진정한 신학교육의 가치가 교수자와 신학생 사이에 인격적인 관계 형성임을 주지하여 교단 신학대학원의 신학교육의 지향점이 한 사람의 가치를 중시하여야 한다는 것이다. 셋째, 신학대학원을 졸업한 이후에 목사 안수를 포기한 이들이 발생할 수 있다. 이들이 교회에서 목사로서 사역하지 않더라도, 세상에서 다양한 분야에서 소명을 이뤄갈 수 있도록, 이들을 위한 교육 프로그램을 상호의존을 추구하며 마련하여야 한다. 넷째, 현재, 감리교단의 시스템은 교단 정책을 연구하고 만드는 이들과 신학교육을 담당하는 이들이 철저히 분리되어 있다. 그러나, 교단 정책을 만드는 과정, 특히 목사 안수 후보자의 교육과 진급 프로세스 등의 교역자 수급과 관련한 정책에는 반드시 신학대학원 교수 및 목사 안수 후보생 대표자들이 함께 참여하여야 한다. 이와 마찬가지로 교단 신학대학원의 커리큘럼을 만들고 결정하는 과정에서 교수 그룹 뿐만 아니라

교단의 지도자들과 개체교회 담임목사 및 신학생 대표 등이 함께 참여하여 상호의존을 추구하는 교육 과정을 만들 수 있어야 한다.

Chapter V

결론(Conclusion)

나는 신학대학교 1학년 때에 군종사관 후보생 시험을 합격하였다. 그 시험을 합격하기 전에도, 이후에도 기독교 대한 감리회에서 목사 안수를 받는 과정이 어떠한 절차를 거쳐야 하는지 제대로 이해하지 못했었다. 신학대학교 시절 필수 수업에서 교리와 장정을 배웠고, 목사 안수 과정에 대한 내용이 설명되어 있었지만, 어렵기도 하였고, 2년마다 계속해서 내용이 바뀌고, 추가되다 보니 너무 이해하기 복잡하게 느껴졌었다. 그런 중에 신학대학교를 졸업하고, 신학대학원에 바로 진학함과 동시에 원주서지방회 서리 전도사로 파송받았다. 이듬해에 동부연회에서 준회원에 허입함과 동시에 군종사관후보생에 합격했다는 것과 준회원 자격과 과정을 통과했기에 준군목 자격으로 목사 안수를 받았다. 그때 내 나이가 만 24세였다. 너무 이른 나이에 목사 안수를 받았고, 군종사관 후보생 시험 합격을 하고 나면, 별도의 수련목회자 시험 등을 보지 않아도 되었다. 그래서, 나에게는 기독교 대한 감리회 목사 안수의 과정이 비교적 수월하게 느껴졌었다. 그렇게 이른 나이에 이민교회에서 부목사로서 교회 사역을 경험하였고, 군인 교회에서 담임목사로서 사역을 경험하였다. 약 13년이라는 시간을 군대와 해외라는 다소 분리된 세상에서 부목사 혹은 담임목사로서 사역을 하다가 코로나19가 한창 유행하던 2021년 전역을 하며, 드디어 기독교 대한 감리회 지역 교회의 현장으로 나오게 되었다.

그 과정에서 다음 임지를 위해서 지인들과 소통을 하던 가운데 신학대학원에서 함께 동고동락했던 선배, 후배, 동기들인 1980년대생 부교역자들 중 상당수가 목사 안수 과정을

준비하다가 중간에 포기하는 현상이 많다는 사실을 인지하였다. 그리고, 나는 신학대학원을 졸업하기 전에 이미 목사 안수를 받았던 상황이었기에, 신학대학원 졸업 이후에 목사 안수를 받기 위해서 대부분 경험하게 되는 기독교 대한 감리회 수련목회자의 경험이 없었다. 그래서, 신학대학원까지 졸업을 하고도 목사 안수를 받지 않은 이들에 대해서, 그들의 경험에 대해서 이해도가 매우 부족하였다.

나는 클레어몬트 신학대학원(Claremont School of Theology)의 실천신학 목회학 박사(D.Min. in Practical Theology) 과정 중, 2021년 8월 30일부터 9월 3일까지 진행된 “DMIN Contexts of Ministry and Project” 수업을 수강하였다. 이 수업에서 김남중은 “질적 연구는 내가 나의 상황과 환경에서 직접적으로 관심을 가지고, 공감이 되지 않는 주제라면, 글을 제대로 쓸 수 없다.”라고 말했다. 나는 이 수업의 내용을 통해서, 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들이 목사 안수를 포기하는 데까지 이르게 한 경험이 나의 상황과 환경에 직접적으로 공감된 주제라고 인식하였다.

나는 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자로 목사 안수 과정을 준비하다가 목사 안수를 포기한 경험을 가진 7명의 연구 참여자들을 선정하여 심층 면담을 하였다. 이들은 신학대학교 입학부터 대부분 10년 이상의 시간을 목사 안수를 받기 위하여 할애하였다. 나는 이들과 심층적으로 면담한 내용을 현상학적 방법으로 질적 연구하였고, 콜라이지의 방법으로 분석하였다. 그 결과 그들의 심층 면담에서 4개의 범주, 10개의 주제군, 30개의 의미 있는 진술들을 도출하였다. 심층 면담의 결과 중 4개의 범주는 담임목사 및 사모의 윤리 문제, 소명감 상실, 교인들의 주체성 상실, 교단과 신학대학원의 정체성 상실 및 정치화와 멘토링 부족, 부교역자의 재정 및 복지 문제로 구분하였다. 이러한 어려움들을 포스트 식민주의 관점과

화쟁(和諍)의 리더십을 참고하여 해석하였고, 상호의존을 추구하는 소명을 기반으로 하여 대안을 찾아보았다.

연구를 진행하는 과정에서, 나는 먼저 나의 선입견이 많았음을 발견하였다. 판단중지를 명시했음에도 불구하고, 여전히 나는 연구참여자들에 대한 앞선 판단을 내리고 있었다. 나는 연구 참여자들이 개인적인 소명의식의 부족함이 있거나, 근무시간이나 경제적인 문제가 그들의 목사 안수 포기 경험의 결정적 요인들이라고 생각했었다. 그러나, 연구를 진행하면서, 연구에 참여한 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들이 소명감이 강하고, 목회의 본질을 추구하며, 감리교의 정체성을 중요시 여긴다는 점을 발견할 수 있었다. 그러면서, 그들과의 심층 면담의 과정 중에 연구 참여자들이 하나님께 받은 소명, 목회의 본질, 감리교의 정체성을 매우 소중히 여겼음에도 결국, 그러한 본질과 벗어난 목회 현장의 여러 부정적인 경험들로 인해 목사 안수를 포기하기에 이르게 된 안타까움을 깊이 공감하였다. 그래서, 심층 면담 중에 연구 참여자들과 함께 많이 울었다. 연구 참여자들이 소명감에 문제가 있거나, 경제 문제, 복지 문제가 대부분이었을 것이라는 나의 기존의 생각이 바뀌었다. 오히려, 그들은 목회의 본질을 추구했고, 감리교의 정체성을 회복하고 싶어 했으며, 하나님께 받은 소명을 각자 상황에 맞고, 진정성 있게 이루기 위해서 노력하고, 고민했으나, 결국 목사 안수를 포기했던 것이다. 연구 참여자들 대다수가 담임목사 및 교단 지도자들에 대한 부정적인 경험이 있었다. 연구 참여자들은 목회 현장에서 롤모델을 발견할 수 없었고, 목사 안수를 받은 20년-30년 뒤 자신의 모습이 소명감과 윤리의식을 상실한 그들이 경험한 담임목사들과 같이 될까 두려워했다. 그리고 그들이 함께 오랜 시간을 동역할 수밖에 없는 기성세대 목회자들과 교단의 권위적인 정치구조가 변화되지 않을 것이라는 절망감에 좌절하였다. 그리고, 그들은 현재 목사 안수를 포기했지만,

하나님께서 주신 사명을 각자의 삶의 자리에서 여전히 치열하게 이뤄가려는 소명감을 더욱 굳건히 유지하고 있었다.

이렇게, 연구 및 해석을 마치고, 대안을 찾아보는 과정을 진행하였다. 그러나, 다른 프로젝트를 진행하고 있던 클레어몬트 목회학 박사과정 동기 이선영과 함께 김남중에게 연구 프로젝트에 관해 논의하던 중, 나의 대안 제시 과정에서의 문제점을 발견하였다. 내가 상호의존을 추구하는 소명의 관점에서 대안 제시를 하겠다고 명시했으면서, 상호의존을 추구하지 않고, 연구 참여자들의 진술만을 토대로 대안을 제시했던 것이다. 이러한 성찰 과정에서, 나는 담임목사 그룹, 교단지도자 그룹, 신학대학원 교수 그룹 에게 연구의 1장과 2장의 내용을 전달하여, 피드백을 받아 상호의존을 추구하는 대안을 제시할 수 있는 자료를 확보하였다. 담임목사 3명, 교단지도자 2명, 신학대학원 교수 2명에게 나의 연구에 대한 피드백을 받았으며, 연구 참여자들의 진술과 피드백 들을 융합하여 상호의존을 추구하는 대안을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 담임목사와 부교역자 양측의 세대, 문화, 교육, 가치 등에 따른 삶의 자리에 대한 인식의 차이가 엄연히 존재하며, 이러한 차이가 양측 모두에게 존재한다는 것은 양측 모두가 취약성(vulnerability)을 가진 상호 동등하며, 상호 의존적인 존재임을 인정해야 한다는 것이다. 둘째, 이러한 상호 간 취약성의 문제는 어느 한 쪽의 입장만으로 해결할 수 없으며, 양측이 함께 상호의존을 추구하며, 함께 인식을 공유해야만 해결할 수 있음을 수용해야 한다는 것이다. 셋째, 상호의존을 추구하는 관점에서 사역을 할 때에 담임목사 등 기존의 리더십은 포스트 식민주의의 관점에서 자신이 기존에 경험하고 배웠던 교육과 문화만이 옳고 우월한 것이라는 관점을 내려놓아야 할 것이다. 또한, 부교역자들은 기성세대의 것들은 모두 다 잘못되었고, 제거해

버려야 할 악습이라는 생각을 넘어서서, 그 안에서도 배울 것은 계승 발전하여 공존하는 화쟁(和諍)의 관점으로 이 문제를 바라봐야 할 것이다. 넷째, 목사 안수를 위한 과정 중에 있는 부교역자들이 목사 안수를 포기했을 때에, 그것은 개인적으로 큰 손해일뿐 아니라, 교단 차원에서도 큰 손해라는 인식을 공유해야 한다. 다섯째, 이러한 인식을 바탕으로, 교단은 교역자 수급 정책을 장기적인 안목에서 수련목회자 시험과 선발만을 담당하는 행정적인 기능을 넘어서야 한다. 따라서, 목사 안수 후보생을 계속해서 교육, 지도하는 실질적인 멘토링 프로세스를 구축하고, 시행해야 한다. 여섯째, 교단에 목사 안수를 준비하는 과정 중인 부교역자들의 의사 반영이 상호의존을 추구하도록 확대되어야 한다. 따라서, 부교역자들(연회 준회원 이상)에게도 감리사 및 감독의 선거권과 연회에서의 의결권 등이 모두 보장되어야 한다. 일곱째, 기존의 신학교육이나 가치, 한국 교회 전통과 문화에 대한 무조건적인 부정이나, 적대시하는 것을 지양해야 한다. 여덟째, 진정한 신학교육의 가치는 교수와 신학생 사이에 인격적인 관계 형성임을 주지하여 교단 신학대학원의 신학교육의 지향점이 한 사람의 가치를 중시하여야 한다는 것이다. 아홉째, 신학대학원을 졸업한 이후에 목사 안수를 포기한 이들이 발생할 수 있다. 이들이 교회에서 목사로서 사역하지 않더라도, 세상에서 다양한 분야에서 하나님 나라의 소명을 이뤄갈 수 있도록, 이들을 위한 교육 프로그램을 상호의존을 추구하며 마련하여야 한다. 열번째, 현재, 감리교단의 시스템은 교단 정책을 연구하고 만드는 이들과 신학교육을 담당하는 이들이 철저히 분리되어 있다. 그러나, 교단 정책을 만드는 과정, 특히 목사 안수 후보자의 교육과 진급 절차 등의 교역자 수급과 관련한 정책에는 반드시 신학대학원 교수 및 목사 안수 후보생 대표자들이 함께 참여하도록 해야 한다.

나는 이 프로젝트를 진행하면서, 내 시선과 생각, 그리고 삶의 변화를 경험하였다.

무엇보다 그동안 가정에서 나의 아내를 바라보는 관점이 바뀌었다. 나는 그동안 나의 아내를 나의 돕는 배필이자, 나의 사역을 돕는 보조자로 생각했다. 그래서, 나는 나의 목사로서 소명을 나의 아내도 동시에 공동으로 받은 것이라고 당연하게 생각했다. 그렇기 때문에 나의 목사로서 소명은 중시하면서도, 아내의 소명은 경시하였다. 그러나, 나는 이 연구를 진행하면서 상호의존을 추구하는 소명의 중요성을 인식하게 되었고, 나의 아내를 치과위생사로 부르심이 나를 목사로 부르신 소명과 동등한 것이라는 인식의 전환이 일어났다. 그래서, 나는 더 이상 나의 아내가 치과에서 하는 일이 나의 목회를 돕기 위한 보조적인 수단으로만 여기지 않게 되었다. 나의 목사로서 소명이 중요한 것과 동등하게 내 아내의 치과위생사로서 소명을 동등한 중요성으로 여기게 되었다. 나는 내 아내가 나의 삶과 소명에 의존하고 있다고 생각해 왔었는데, 관점이 바뀌고 나니, 나와 아내의 삶과 소명이 상호 의존하고 있음을 발견하게 되었다. 이렇게 가정에서의 사고의 전환이 일어난 것은 확장되어 나의 사역의 현장에서도 변화를 일으켰다.

나는 내가 경험해 왔던 대로, 사역의 현장에서 전도사를 나의 부하 직원으로 생각했었다. 나도 전도사 시절 목사의 부하라는 인식과 문화를 답습해 왔기 때문이다. 그런데, 상호의존을 추구하는 소명의 관점으로 사고의 전환이 일어나고 나니, 전도사는 더 이상 나의 부하 직원이 아니었다. 전도사는 나와 동등한 소명을 가지고 상호의존 하며 하나님 나라를 이루어가는 동역자였다. 전도사가 나의 소명을 이루어가는 보조자라고 생각했던 사고가 전환되어, 우리 모두 함께 상호의존하며 하나님 나라의 사명을 완성해 가는 존귀하고 동등한 동역자라는 깨달음을 비로소 경험하게 되었다.

"나는 애도한다. 고로 존재한다."라는 명제로 유명한 쟈크 데리다(Jacques Derrida, 이하 데리다)는 프랑스어 단어 '차이(différence)'에서 'e'를 의도적으로 'a'로 바꾸어

‘차연(différance)’이라는 단어를 만들었다. 차연이라는 단어는 공간성과 시간성을 동시에 가지고 있다. 공간성은 다르다(differ)라는 의미이고, 시간성은 연기한다(defer), 뒤로 미룬다는 의미이다. 그 무엇인가를 X라고 할 때, X에 대해서 우리가 이해했다고 고정하는 순간, 내가 X에 대해서 이해한 것은 실제의 X 자체와 다르며(공간성, differ), 동시에 그 실제 X에 대한 이해는 끝없이 뒤로 미루어진다(시간성, defer).[54] 이러한 차연의 이해를 바탕으로 한다면, 담임목사와 부교역자는 서로 다르다고 인식하지만, 각자의 다르다고 하는 그 이해의 차이가 여전히 존재하며, 서로의 다름(differ)을 완전히 이해하기 까지는 끝이 없는 연기(defer)가 필요하다. 그렇기 때문에 서로의 갈등을 완전히 인식하고, 그 갈등 해결의 적합한 대안을 찾는 과정은 기성세대 교회 지도자들과 부교역자들이 끈임없이 상호의존을 추구해야 하는 과정이다. 그러한 과정 속에서 나는 두 그룹이 자연스럽게 연결(connection) 될 수 있다고 보았다. 그래서, 나는 데리다의 ‘차연(différance)’이라는 단어와 ‘연결(connection)’이라는 단어를 결합하여 ‘차연결(différanconnection)’이라는 개념을 창안하였다. 이 프로젝트를 마치며, 나는 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들과 담임목사, 교단 지도자, 신학대학원 교수 등 이 프로젝트의 모든 청중에게 전하고 싶다. ‘우리는 차연결(différanconnection)되어 있다. 고로 우리는 상호의존적이다.’

기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자로 사역하다가 여러 가지 경험으로 목사 안수를 포기한 연구 참여자들은 현재, 은행, 카페, NGO 단체, 건설회사, 개인사업 등 다양한 삶의 현장에서 살아가고 있다. 그러나, 그들이 목사 안수를 포기했다고 해서 하나님 나라의 소명을

[54] 강남순, *데리다와의 데이트* (경기 파주시: 행성비, 2022), 208-10.

포기한 것은 아니었다. 그들은 안수 받은 목사가 아닌 다른 방법과 삶의 형태와 직업을 가지고 여전히 부름받은 하나님의 사명자로, 세상에서 복음을 삶으로 전하며 살아가고 있다. 신학대학원을 졸업한 이후 목사가 아닌 다른 방식의 삶을 선택했다고 해서, 그들의 소명이 안수 받은 목사의 소명과 다르다고 단정할 수 없다. 그들의 경험을 통해서 교단내의 목회자, 지도자, 교수들은 배움을 얻고, 도움을 주고받으며 여전히 상호 의존적인 소명을 감당할 수 있을 것이다. 그러하기에 기독교 대한 감리회의 목사 안수를 포기한 1980년대생 부교역자들은 기독교 대한 감리회 교단에서 이탈되거나, 기성세대 목회자들에게서 분리된 배타적 존재가 아니라, 상호의존을 추구하며 함께 하나님 나라의 소명을 이루어가는 연결된 존재이다.

나는 이 프로젝트를 통해서 나 스스로의 오만과 편견을 내려놓을 수 있었고, 소명과 사역에 대한 수직적 관점에서 수평적 관점으로의 변화를 가정에서부터 시작하여, 목회 현장과 삶의 전반적인 영역에 적용할 수 있는 매우 의미 있는 연구의 시간들이었다.

연구를 진행하는 동안 나의 프로젝트를 세밀하고 꼼꼼하게 지도하기 위해서 매일 새벽 3시에 기상하셔서 지도를 하셨던 김남중 교수님께 그리고, 글에서 삶이 드러난다는 귀한 가르침을 주시며 지도해 주신 오현선 교수님께 깊은 감사의 말씀을 드린다. 실명을 언급하게 되면 개인정보가 노출되기에 밝힐 수는 없으나 이 프로젝트가 있을 수 있도록 함께 울고 웃고 기도하며 심층면담을 한 일곱 분의 연구 참여자들께, 그리고 바쁜 목회 현장과 교단의 현장, 신학교육의 현장에서도 너무나 귀한 시간을 내주시고 상호의존을 추구하는 연구가 될 수 있도록 피드백을 해 주신 일곱 분의 피드백 참여자들께 모두 깊은 감사를 드린다.

연구를 진행하면서 목회할 수 있도록 배려해 주시고, 상호의존을 추구하는 삶과 목회가 어떠한 것인지 말씀으로, 성품으로, 삶으로 보여주신 연세대학교 삼애교회 담임목사이신 정용한

교수님과 삼애 목회팀 동역자 예진용 목사님, 임지훈 전도사님, 삼애교회 교우님들, 이렇게 귀한 교회를 만날 수 있게 해주신 연세대학교 정미현 교목실장님과 삶의 지혜를 얻을 수 있도록 해주신 교목님들과 연세대학교회 김성곤 목사님께 감사드린다. 삶의 여러 가지 전환점을 맞이하면서 흔들리지 않도록 깊이 있는 중심을 잡고 영적인 초연을 경험할 수 있도록 '영성 형성과 영성지도'의 강의를 해주신 이주형 교수님, 용인세브란스 병원 정영준 원목님, 상호의존성의 관점을 알려주신 김혜란 교수님, 화쟁(和諍)의 리더십을 소개해 주신 정희수 교수님, 개념의 중요성을 알려주신 강남순 교수님께 감사드린다. 지금까지 내가 공부하며, 감리교회의 목사로 살아갈 수 있도록 기도와 애정을 아끼지 않으시는 베다니교회 곽주환 담임목사님과 성도님들, 미국 이민교회라는 척박한 곳에서도 사랑과 애정의 기도를 아끼지 않으시는 새생명교회 지성은 목사님과 성도님들, 나의 아내를 만나게 해준 원주서원감리교회, 유아기부터 신앙의 시작점인 춘천중앙성결교회, 부족함이 많은 담임목사였지만, 담임목사로서 온전한 사랑의 경험을 할 수 있게 해준 제주강병대교회, 나주늘사랑교회, 공군본부교회, 예천기지교회, 충주기지교회, 공군남서울교회 성도님들께 진심으로 감사를 드린다.

클레어몬트에서 함께 공부하며 동기로서 끝까지 이 연구의 과정을 서로 함께 마칠 수 있도록 격려하며 힘이 되어준 이선영 박사님, 연구를 위한 가르침과 노하우를 잘 전해준 이영진 박사님, 연구에 대해 격려해 준 이종철 목사님, 연구 마무리에 큰 도움을 주신 김수정 교수님, 천진석 박사님, 감신 03 학번 동기들, 삶에 큰 힘이 되어준 김수민/이사라, 김시원, 김영광, 김영헌 목사님들에게 감사드린다. 그리고 연신원 상담코칭학과 강수진, 김지현, 최혜원 선생님들에게 감사드린다.

끝까지 학위를 마칠 수 있도록 기도해 주시고 힘을 실어주신 장인 장모님과 부모님, 이

세상에서 가장 사랑하는 상호의존적 소명의 동반자 나의 아내 한아름, 나의 딸 김사랑(金嗣娘), 나의 아들 김유겸(金柔謙)에게 이 글을 바친다.

〈부록 A〉

연구참여 동의서
(Appendix A: Informed Consent Form)

저는 미국 캘리포니아주에 있는 클레어몬트 신학 대학원(Claremont School of Theology, 1325 N. College Ave; Claremont, CA 91711) 목회학 박사 과정 중에 있는 김충진 목사입니다. 저는 "기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들의 목사 안수 포기 경험에 관한 질적 연구"라는 제목의 연구 를 진행하고 있습니다. 이 연구는 클레어몬트 신학 대학원에서 실천신학을 담당하시는 김남중 교수님의 지도아래 수행되고 있습니다. 본 연구와 관련하여 교수님과 연락하기를 원하신다면 이메일(njkim@cst.edu)로 연락하시거나 (+1-646-***-****)로 전화하시기 바랍니다.

만약 연구에 참여하기를 동의하신다면, 귀하는 약 1시간~1시간 30분 정도 심층 인터뷰에 참여하시게 될 것입니다. 인터뷰는 가급적 대면으로 진행 하겠으나, 코로나19 상황을 감안하여 연구 참여자의 상황에 따라 온라인을 통해 화상(Zoom) 또는 전화로 진행될 수 있습니다. 인터뷰 진행과정 동안 인터뷰 내용은 녹음되고 필사될 것입니다. 녹음되는 모든 내용과 필사본은 연구에만 사용될 것이고, 연구가 끝나면 모두 파기될 것입니다. 귀하는 연구 참여에 비용을 지불하지 않습니다.

귀하의 성함, 나이, 성별, 연락처 등의 개인적인 정보는 연구자료가 수집되는 기간 동안만 보관되고, 연구 종료(2023년 5월) 후에는 안전하게 폐기될 것입니다. 또한 귀하의 성함과 개인 정보는 모두 익명으로 기재함으로써 귀하의 권익과 개인정보 보호에 최선을 다하겠습니다. 귀하의 연구참여는 자발적인 것입니다. 귀하는 어떤 질문에도 답변을 거절할 수 있으며, 언제든

지 녹음 중지를 요청하거나 연구 참여를 철회할 수 있습니다. 연구 참여 철회로 인한 어떤 불이익도 없음을 알려드립니다. 만약 연구 참여를 원하시지 않는다면 언제든지 참여 철회를 알려주시기 바랍니다.

만약 귀하가 연구와 관련된 질문이 있거나, 연락해야 할 필요가 있을 경우에는 연구자 김충진 목사의 전화번호 010-9510-1025 혹은, 이메일 chungjin.kim@cst.edu로 연락해 주시기 바랍니다. 이 연구는 클레어몬트 신학대학원 기관 윤리심사위원회(Institutional Review Board)의 검토를 받아왔으며 이 연구의 연구번호는 [2022-03]입니다.

만약 귀하의 권리에 대한 질문이 있거나 이 연구에 대하여 불만족스러운 점이 있다면 기관윤리심사위원회 김두영 박사의 연락처인 +82 (***) ****-**** 혹은 viastar@hanmail.net으로 연락할 수 있습니다. 원하실 경우 익명으로 연락 가능합니다. 연구에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다.

나는 위에 설명된 정보를 읽었습니다. 질문을 할 수 있는 기회가 있었고 나의 모든 질문에 대한 만족스러운 답변을 얻었습니다. 이 양식에 대한 사본을 받았습니다.

연구 참여자의 이름: ___________________________

*날짜:*___________________________

연구참여자의서명: ___________________________

연구자의 이름: ___________________________

*날짜:*___________________________

연구자의서명: ___________________________

<부록 B>

콜라이지 분석 절차에 따른 결과분석

(Appendix B: Data Analysis Based on Colaizzi's Theory)

의미 있는 진술		주제 묶음	범주	
1	담임목사의 목회 소명감 상실	담임목사의 특권의식, 윤리적 문제, 소명감 상실	A	담임목사 및 사모의 윤리문제, 소명감 상실
2	담임목사의 도덕적인 타락, 성적타락, 금전문제, 언행의 불일치			
3	담임목사의 특권의식, 이기주의, 부교역자를 부속품화			
4	담임목사의 교단정치와 대외적 이미지만을 신경 쓰는 문화			
5	담임목사의 열정의 상실, 공부와 개인발전 등에 소홀함			
6	담임목사가 부교역자와 한 팀이 되기 보다는 중직자들의 눈치만을 신경씀			
1	담임사모의 특권의식과 사적인 심부름을 당연하게 부탁함	담임사모의 특권의식, 진정성 상실, 권위주의적 문화		
2	담임사모의 성도들을 대하는 이중적이고 진정성이 상실된 모습			
3	신학전공자가 아닌 담임사모의 도가 지나친 목회적 영역에 대한 간섭			

의미 단위 요약		주제	범주	
1	교인들이 담임목사 및 사모의 말을 너무 무비판적으로 수용함	교인들의 수동적 종속 문화, 교인들의 적극적 참여 부족	B	교인들의 주체성 상실
2	교인들이 담임목사 및 사모의 문제점을 발견하더라도 흔쾌히 나서서 바꾸려고 하지 않음			
3	교인들이 부교역자들에 대한 부당함을 듣고 인식하더라도 바꾸기를 주저함			
4	교인들이 담임목사 및 사모나 교회에 대한 불만의 이야기들을 쉬쉬함			

5	교인들이 세상일로 바쁘다보니교회일에 주체성을 가지고 적극적으로 참여하려고 하지 않음			

의미 단위 요약		주제	범주	
1	교단과 교회가 출신 학교별로 파벌화 되어 있으며, 심각한 정치세력화가 되어 있음	교단의 정체성 상실 및 정치화, 목사 안수 후보자 멘토링 부족	C	교단과 신학대학원의 정체성 상실 및 정치화, 멘토링 부족
2	교단내에서도 대형교회 목사 자녀 등, 출신에 따른 차이가 존재하고 힘의 논리(세속화)가 지배			
3	교단이 점점 보수화되며, 감리교회의 정체성을 잃고, 약자(여성) 보다는 기득권을 대변함			
4	교단이 감리교회의 약자를 보호하는 사역에 관심이 없음			
5	교단이 목사 안수 후보자에 대한 멘토링과 정보 교육 없음			
1	교수들의 연구 부정 및 신학교육의 질적인 하락	신학대학원의 학문성 상실, 정치화, 목사 안수 후보자 멘토링 부족		
2	교수들의 출신학교별 분파주의 및 파벌에 따른 정치적 싸움			
3	교수들이 각 신학대학원 출신에 따른 라이벌 의식을 조장함			
4	다양한 분야에 다양한 가치관과 방법으로 소명을 다하는 이들에 대한 대안 제시 등, 교육 부족			
5	목사 안수를 준비하고 있는 이들에 대한 정보 교육 부족과 이들에 대한 영성 지도의 부족			

의미 단위 요약		주제	범주	
1	주간 70 시간이 넘어가는 과도한 업무환경과 최저시급에 훨씬 못 미치는 월 120 만 원 급여	최저시급이 안되는 열정페이, 과도한 업무시간과 사모에 대한 간섭, 노동과 복지에 대한 이해 결여 및	D	부교역자의 재정 및 복지문제
2	기혼 및 가족이 있는 상황에서도 사택제공이 안되며, 미혼일때와 다를 바가 없는 사례비			

3	부교역자 사모가 경제적인 활동을 할 수 없게끔 교회활동에 대한 강제적 요구	사회적 상식과의 괴리감		
4	휴가나 상여금, 연봉 인상 등 기본적인 복지에 대한 점을 바랄 수도 대화할 수도 없는 구조			
5	약속한 임금 상승의 내용이 지켜지지 않았으며, 생계에 어려움이 있어서 도움 요청시 나 때는 더 어려웠다며 감당못하면 목회 못한다는 협박			
6	현금 가불 등 비윤리적 문제			

〈부록 C〉

〈C-1〉 피드백 참여 동의서 (담임목사용)
[Appendix C-1: Feedback Consent Form (For the Senior Pastors)]

안녕하세요. 담임목사님, 저는 미국 캘리포니아주에 있는 클레어몬트 신학 대학원(Claremont School of Theology at Willamette University, 1325 N. College Ave; Claremont, CA 91711) 목회학 박사 과정 중에 있는 김충진 목사입니다. 저는 “기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들의 목사 안수 포기 경험에 관한 질적 연구” 라는 제목의 연구를 진행하고 있습니다. 이 연구는 클레어몬트 신학 대학원에서 실천신학을 담당하시는 김남중 교수님의 지도 아래 수행되고 있습니다. 본 연구와 관련하여 교수님과 연락하기를 원하신다면 이메일(njkim@cst.edu)로 연락하시거나 (+1 646-***-****)로 전화하시기 바랍니다.

만약 위 연구에 피드백을 주시며 참여하기를 동의하신다면, 귀하께서는 위 연구의 제1장 서론과 2장 연구 방법 및 절차, 그리고 부록B(콜라이지 분석절차에 따른 결과분석)를 pdf 파일로 받아 보시게 될 것입니다. 주로 2장을 중심으로 내용을 살펴보시고, 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자 중 목사 안수 포기를 경험한 연구 참여자들에게 담임목회자의 관점에서 전하고 싶은 메시지, 제안점, 그리고 담임목사/사모/교인들, 감리교단 지도자들(감독, 총무, 감리사), 신학대학원 교수께 담임목회자의 관점에서 전하고 싶은 메시지와 제안점을 담은 내용들을 정리하셔서 2023년 1월 31일(화)전까지 chungjin.kim@cst.edu로 보내주시면, 정말 감사드리겠사오며, 목사 안수를 포기한 부교역자들과 기독교 대한 감리회의 갈등의 치유, 회복과 변화를 위한 좋은 발전점을 모색할 수 있을 것이라고 기대합니다.

귀하의 성함, 나이, 성별, 연락처 등의 개인적인 정보는 모두 익명으로 처리될 것입니다

(예시: 담임목사 피드백A). 만약 연구 참여를 원하시지 않는다면 언제든지 참여 철회를 알려주시기 바랍니다. 만약 귀하께서 연구와 관련한 질문이 있거나, 연락해야 할 필요가 있을 경우에는 연구자 김충진 목사의 전화번호 010-****-**** 혹은, 이메일 chungjin.kim@cst.edu으로 연락해 주시기 바랍니다. 이 연구는 클레어몬트 신학대학원(Claremont School of Theology at Willamette University) 기관 윤리심사위원회(Institutional Review Board)의 검토를 받았으며, 이 연구의 연구번호는 (2022-03)입니다.

만약 귀하의 권리에 대한 질문이 있거나 이 연구에 대하여 불만족스러운 점이 있다면, 기관윤리 심사위원회 회장 김두영 박사의 전화번호 010-****-**** 혹은, 이메일 viastar@hanmail.net으로 연락할 수 있습니다. 원하실 경우 익명으로 연락 가능합니다. 연구및 피드백에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다.

나는 위에 설명된 정보를 읽었습니다. 질문을 할 수 있는 기회가 있었고 나의 모든 질문에 대한 만족스러운 답변을 얻었습니다. 이 양식에 대한 사본을 받았습니다.

피드백 참여자의 이름: ________________________

*날짜:*________________________

피드백 참여자의 서명: ________________________

연구자의 이름: ________________________

*날짜:*________________________

연구자의서명: ________________________

〈부록 C〉

〈C-2〉 피드백 참여 동의서 (교단지도자용)
[Appendix C-2: Feedback Consent Form (For the Denomination Leaders)]

안녕하세요. 총무님/감리사님, 저는 미국 캘리포니아주에 있는 클레어몬트 신학 대학원(Claremont School of Theology at Willamette University, 1325 N. College Ave; Claremont, CA 91711) 목회학 박사 과정 중에 있는 김충진 목사입니다. 저는 "기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들의 목사 안수 포기 경험에 관한 질적 연구" 라는 제목의 연구를 진행하고 있습니다. 이 연구는 클레어몬트 신학 대학원에서 실천신학을 담당하시는 김남중 교수님의 지도 아래 수행되고 있습니다. 본 연구와 관련하여 교수님과 연락하기를 원하신다면 이메일(njkim@cst.edu)로 연락하시거나 (+1 646-***-****)로 전화하시기 바랍니다.

만약 위 연구에 피드백을 주시며 참여하기를 동의하신다면, 귀하께서는 위 연구의 제1장 서론과 2장 연구 방법 및 절차, 그리고 부록B(콜라이지 분석절차에 따른 결과분석)를 pdf 파일로 받아 보시게 될 것입니다. 주로 2장을 중심으로 내용을 살펴보시고, 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자 중 목사 안수 포기를 경험한 연구 참여자들에게 교단 지도자의 관점에서 전하고 싶은 메시지, 제안점, 그리고 담임목사/사모/교인들, 감리교단 지도자들(감독, 총무, 감리사), 신학대학원 교수께 교단지도자의 관점에서 전하고 싶은 메시지와 제안점을 담은 내용들을 정리하셔서 2023년 1월 31일(화)전까지 chungjin.kim@cst.edu로 보내주시면, 정말 감사드리겠사오며, 목사 안수를 포기한 부교역자들과 기독교 대한 감리회의 갈등의 치유, 회복과 변화를 위한 좋은 발전점을 모색할 수 있을 것이라고 기대합니다.

귀하의 성함, 나이, 성별, 연락처 등의 개인적인 정보는 모두 익명으로 처리될 것입니다

(예시: 교단지도자 피드백D). 만약 연구 참여를 원하시지 않는다면 언제든지 참여 철회를 알려 주시기 바랍니다. 만약 귀하께서 연구와 관련한 질문이 있거나, 연락해야 할 필요가 있을 경우에는 연구자 김충진 목사의 전화번호 010-****-**** 혹은, 이메일 chungjin.kim@cst.edu으로 연락해 주시기 바랍니다. 이 연구는 클레어몬트 신학대학원(Claremont School of Theology at Willamette University) 기관 윤리심사위원회(Institutional Review Board)의 검토를 받았으며, 이 연구의 연구번호는 (2022-03)입니다.

만약 귀하의 권리에 대한 질문이 있거나 이 연구에 대하여 불만족스러운 점이 있다면, 기관윤리 심사위원회 회장 김두영 박사의 전화번호 010-****-**** 혹은, 이메일 viastar@hanmail.net으로 연락할 수 있습니다. 원하실 경우 익명으로 연락 가능합니다. 연구및 피드백에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다.

나는 위에 설명된 정보를 읽었습니다. 질문을 할 수 있는 기회가 있었고 나의 모든 질문에 대한 만족스러운 답변을 얻었습니다. 이 양식에 대한 사본을 받았습니다.

피드백 참여자의 이름: ____________________________

날짜: ____________________________

피드백 참여자의 서명: ____________________________

연구자의 이름: ____________________________

날짜: ____________________________

연구자의서명: ____________________________

〈부록 C〉

〈C-3〉 피드백 참여 동의서 (신학대학원 교수용)
[Appendix C-3: Feedback Consent Form (For the Seminary Professors)]

안녕하세요. 교수님, 저는 미국 캘리포니아주에 있는 클레어몬트 신학 대학원(Claremont School of Theology at Willamette University, 1325 N. College Ave; Claremont, CA 91711) 목회학 박사 과정 중에 있는 김충진 목사입니다. 저는 "기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자들의 목사 안수 포기 경험에 관한 질적 연구" 라는 제목의 연구를 진행하고 있습니다. 이 연구는 클레어몬트 신학 대학원에서 실천신학을 담당하시는 김남중 교수님의 지도 아래 수행되고 있습니다. 본 연구와 관련하여 교수님과 연락하기를 원하신다면 이메일(njkim@cst.edu)로 연락하시거나 (+1 646-***-****)로 전화하시기 바랍니다.

만약 위 연구에 피드백을 주시며 참여하기를 동의하신다면, 귀하께서는 위 연구의 제1장 서론과 2장 연구 방법 및 절차, 그리고 부록B(콜라이지 분석절차에 따른 결과분석)를 pdf파일로 받아 보시게 될 것입니다. 주로 2장을 중심으로 내용을 살펴보시고, 기독교 대한 감리회 1980년대생 부교역자 중 목사 안수 포기를 경험한 연구 참여자들에게 신학대학원 교수의 관점에서 전하고 싶은 메시지, 제안점, 그리고 담임목사/사모/교인들, 감리교단 지도자들(감독, 총무, 감리사), 신학대학원 교수께 신학대학원 교수의 관점에서 전하고 싶은 메시지와 제안점을 담은 내용들을 정리하셔서 2023년 1월 31일(화)전까지 chungjin.kim@cst.edu로 보내주시면, 정말 감사드리겠사오며, 목사 안수를 포기한 부교역자들과 기독교 대한 감리회의 갈등의 치유, 회복과 변화를 위한 좋은 발전점을 모색할 수 있을 것이라고 기대합니다.

귀하의 성함, 나이, 성별, 연락처 등의 개인적인 정보는 모두 익명으로 처리될 것입니다

(예시: 교수 피드백G). 만약 연구 참여를 원하시지 않는다면 언제든지 참여 철회를 알려주시기 바랍니다. 만약 귀하께서 연구와 관련한 질문이 있거나, 연락해야 할 필요가 있을 경우에는 연구자 김충진 목사의 전화번호 010-****-**** 혹은, 이메일 chungjin.kim@cst.edu으로 연락해 주시기 바랍니다. 이 연구는 클레어몬트 신학대학원(Claremont School of Theology at Willamette University) 기관 윤리심사위원회(Institutional Review Board)의 검토를 받았으며, 이 연구의 연구번호는 (2022-03)입니다.

만약 귀하의 권리에 대한 질문이 있거나 이 연구에 대하여 불만족스러운 점이 있다면, 기관윤리 심사위원회 회장 김두영 박사의 전화번호 010-****-**** 혹은, 이메일 viastar@hanmail.net으로 연락할 수 있습니다. 원하실 경우 익명으로 연락 가능합니다. 연구및 피드백에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다.

나는 위에 설명된 정보를 읽었습니다. 질문을 할 수 있는 기회가 있었고 나의 모든 질문에 대한 만족스러운 답변을 얻었습니다. 이 양식에 대한 사본을 받았습니다.

피드백 참여자의 이름: ____________________

날짜: ____________________

피드백 참여자의 서명: ____________________

연구자의 이름: ____________________

날짜: ____________________

연구자의서명: ____________________

〈부록 D〉[55]

연구 참여자 피드백
(Appendix D: Research Participants' Feedback)

연구 참여자 피드백	
참여자 A	저에게 목사 안수를 포기하는 이들에 대한 연구를 한다는 것 자체가 큰 의미가 있었습니다. 제가 경험한 어려움을 토로하고 그것이 연구가 되어 누군가에게 도움이 될 수 있다는 것에 감사함을 느낍니다. 부디 이 연구가 교회의 부조리 문화를 바꾸는데 조금이나마 이바지되기를 바래봅니다. 프로젝트를 읽으며 저자가 주장하는 대안에 설득력이 있다고 생각했는데, 그 이유는 목회를 그만둔 부교역자들 뿐 아니라 담임목사와 교단 지도자, 신학대학원 교수에게 피드백을 받았기 때문입니다. 부교역자의 입장과 담임목사의 입장은 분명 다르기 때문입니다. 그런 맥락에서 저자의 '양측 모두가 취약성이 있는 존재이며 상호 의존적인 존재를 인정해야 한다'는 주장에 공감합니다. 하지만 보통의 교회 조직 구성을 볼 때 담임목사와 부교역자의 관계가 기본적으로 너무나 수직적이어서 현실적으로 상호의존이 가능할지 실효적인 측면에는 의문이 듭니다. 부교역자들은 강제적으로 담임목사를 의존할 것을 요구받습니다. 하지만 담임목사는 자신이 부교역자를 의존해야 한다는 것을 받아들이기는 어려울 것입니다. 담임목사는 부교역자가 자신의 마음에 들지 않을 때 얼마든지 부교역자를 바꿀 수 있기 때문입니다. 보통의 교회들은 그러한 권한이 담임목사에게 있습니다. 따라서 저자의 대안이 실행되기 위해서는 교회 내 부교역자의 위치, 자리가 제도적으로 보다 견고해질 필요가 있다고 생각합니다. 담임목사가 마음대로 할 수 있는 부교역자가 아닌 부교역자는 교회내에서 그 나름대로의 정체성을 갖을 수 있게 제도적인 마련이 필요하다고 생각합니다. 이 프로젝트가 연구에서만 끝나지 않길 간절히 바라며, 한국교회에 필요하고 중요한 주제를 연구하고 발표한 연구자에게 감사를 드립니다.
참여자 B	우선 완성되어가는 프로젝트를 보며 연구 참여자로서 뿌듯함과 연구자에 대한 존경의 마음을 전합니다. 학업이나 사역의 현장에서 멀어진 지 오래되다 보니 짧은 글을 작성하는 것에조차 부담감과 낯선 심정이 교차합니다. 처음 연구에 참여할 때, 어려운 이야기이지만 기꺼이 응했는데 실제로 인터뷰를 진행하며 나의 경험과 입에서 나온 말들이 실수가 되거나 나에게 돌아오는 화살이

[55] 연구자는 2023년 3월 9일 진행되었던 클레어몬트 신학대학원 실천신학 목회학 박사과정 구술시험 중, 지도교수의 제안이 있었다. 그 제안에 따라 연구자는 연구 참여자 7명에게 프로젝트의 1장에서 5장까지의 내용을 미리 전달하여 2023년 4월 3일부터 10일까지 피드백을 받아 취합한 후 이 연구의 부록 D 로 첨부하였다.

	되지 않을까 염려도 생겼습니다. 왜냐하면 저는 여전히 그 교회 안에서 신앙을 하고 있고, 담임목사님의 목회나 지도의 장점들에 대하여 많은 부분 배우고 있기 때문입니다. 개인이 겪은 경험에 국한되어 일부 사례들을 토로했지만, 어쩌면 한국교회나 교단의 미래에 필요한 이야기가 될 수 있지 않을까 하는 생각이 동시에 듭니다. 또한 연구자의 상호의존을 추구한 연구를 통해 담임목사, 교단 지도자, 신학대학원 교수의 피드백을 들을 수 있었기에 이 연구와 연구참여자들의 경험이 단지 불평이나 핑계로 결론지어지지 않았음을 긍정적으로 생각합니다. 교회나 교단 지도자들의 입장 또한 생각해볼 수 있었고 나 자신의 과거 경험에 대하여 반추해 볼 수 있었습니다. 교회나 교단, 그리고 신학대학교 안의 기성세대 지도자들의 인식이나 관습체계가 쉽게 바뀔 것이라는 기대는 솔직히 하지 않습니다. 하지만 기성세대나 다음 세대가 서로 다른 문화, 교육, 가치 등의 삶의 자리에 대한 인식의 차이를 인정하고, 상호의존, 상호동등, 상호보완, 상호 발전적 가치를 추구해 가는 현장이 되어 가기를 간절한 마음으로 소망해봅니다. 저 또한 현재의 자리에서 안주하지 않고 부르심에 맡게 살아낼 수 있기를 다짐해봅니다.
참여자 C	이런 연구의 선한 영향력이 현재 목회를 하시는 분들 또는 현장에 계시는 분들에게 잘 전달되었으면 합니다. 사역이라는 현장에서는 너무나 다양한 일들이 벌어지고 있을것이고, 갈수록 사역을 하지 못하게 하는 환경들과 변수들이 늘어나지만 현재 교단내에서는 이런 이야기를 쉽게 꺼낸다는 것이 매우 어려운 일일 것입니다. 그러나 실제로 벌어지는 안타까운 일들을 알리고 건강한 목회방향에 대해 심각하게 고민할 수 있는 좋은 터전이 되는 프로젝트가 되길 바랍니다. 다양한 이유로 사역을 못하거나 하지 않는 많은 신학 전공자 또는 과거의 사역자들이 자신감 넘치게 세상에서 빛과 소금으로 많이 살아가고 있음이 또한 잘 알려졌으면 합니다.
참여자 D	현재 교단내에서 이 현실에 대해 모르는 이들은 없을 것 같다고 생각이 되어진다. 담임교역자를 맡고 계신 분들이 이 현실을 모를 리가 없다고 생각한다. 부교역자들 역시 그러할 것이다. 그 현실을 어떻게 감당해야 하는가에 대해 고민해 볼 때에, 서로의 희생이 필요하다고 생각한다. 담임교역자를 위한 부교역자의 희생, 부교역자를 위한 담임교역자의 희생이 서로 동반될 때에 시너지를 낼 수 있지 않을까 생각해본다. 어찌되었던 모든 문제에는 희생이 필요하다고 생각한다(담임목사님과 부교역자의 입장 차이, 교단 문제, 신학교 문제 등) 바라기는 길에서 죽어가던 이를 외면하지 않았던 사마리아인처럼, 현재 죽어가고 있는 많은 이들을 외면하지 않길 바란다. 먼저는 부교역자들을 외면하지 않길 바란다. 그들에게 필요한 것은 물론 물질적인 부분도 있지만, 마음적인 부분들도 있다. 관심과 사랑을 가져주길 바라며, 소모품으로 느끼지 않게 잘 이끌어 주길 소망한다. 또한 바라기는 부교역자들도 담임교역자들 역시 죽어가고 있음을 인지하고, 외면하지 않길 바란다. 리더는 외롭고 쓸쓸하다고 하지 않았는가. 그들 역시

	리더로서 감당해야 할 것이 많고, 쉽지 않은 상황이다. 그 짐을 조금 덜어주면 어떨까? 생각한다. 현재 감리교 구익구직란을 보면, 많은 교회들이 교역자를 구하려고 한다. 하지만 현실은 교역자가 없는 상황이다. 대학교에 들어가서 경쟁률을 보라. 한 해 대학원 정원이 250 명을 뽑는데, 130 명만 지원하는 상황이다. 이런 상황 속에서 옛 시대만의 것을 고집하는 것이 아니라, 또 새 시대의 것들만 옳다고 주장하는 것이 아니라, 현재 마주한 현실을 당당히 함께 마주하길 소망한다. 내 생각만이 옳다고 생각하는, 또 내 경험만이 옳다고 생각되는, 그러한 자존심이 아니라, 희생과 함께 말이다. 이 프로젝트를 읽으면서 너무 은혜받았다.
참여자 E	'감리교단이 마땅히 가지고 있어야 할 정체성인 사회적 약자를 돌보는 일에 전혀 관심이 없을 뿐만 아니라, 마치 이러한 사역을 하려는 이들을 기존 교회 사역에서 이탈한 이들이며, 귀찮은 존재나, 불편한 목회를 하는 이들로 여긴다는 안타까움을 드러냈다'라고 하는 부분에서, 실제로 그렇게 목회를 하며 어렵게 정착을 하게 되어 사역하시는 분들의 인터뷰를 추가해 보면 이 프로젝트의 본질에 부합할까요? '담임목사와 부교역자가 상호 간에 가진 취약성에 대해서 투명하게 소통하고, 상호의존을 추구하는 상태에서 사역을 하는 것이 중요하다'라는 부분에 매우 동의합니다. 이 부분을, 담임목사님과 신학대학원에서의 멘토링 과정에서 충분한 이해를 얻을 수 있는 커리큘럼화 한다면, 목회의 어려움을 이해하는데 큰 도움이 될 것 같고, 담임목사님들께서는 연회나 본부 차원에서의 세미나(집회)를 통해서, 부교역자와의 소통문제에 대한, 강사초청 및 교육이 있다면 매우 좋을 것 같습니다. 부교역자도 담임목사님도 서로의 입장을 이해하고 배우려는 태도가 있다면, 문제가 생겨도 이해하고 소통하며 해결 될 수 있는 문제들이 너무나도 많을 것이라고 생각됩니다. '목사 안수 과정 중에서 부교역자들의 목회적 소양이 좋지 못했다면, 부당한 대우도 발생할 수 있다'라는 피드백 부분을 읽으며, 제 가슴에 불이 나듯 화가 나는 것은 제 소양의 문제로 이해해야 하는 것 일까요? '담임목사에게 여러 명의 부교역자 중 한 사람 이었던 것으로 생각할 수밖에 없었던 것 같기도 합니다'라는 표현은, 매우 담임목사님의 입장만 강조된 표현이라고 생각됩니다. 참가자 모두가 담임목사님과 1: 다수 로 사역하던 현실에 있었는지를 모르겠지만, 메가처치를 제외하고는, 대부분 담임목사님과 수련목회자(전임전도사)가 1:1 의 관계(상황)에서 사역 및 동역이 이루어지는 교회가 대다수 일텐데 이 부분은 조금 이해하기 어렵습니다. 교역자 수급정책의 실패라는 표현에 매우 동의합니다. 피드백 G 에서 마무리 해주시며, '목사 안수 포기 결정에 이르기 전에 어떠한 노력들을 했는지 궁금하기도 하다'라는 말씀에 위로가 됩니다. 우리의 이야기를 들어주시려는 분이 계시구나라는 안도와 희망이 느껴집니다.
참여자 F	기독교 대한 감리회 1980 년대생 부교역자들의 목사 안수 포기 경험에 관한 질적 연구에 참여한 한 사람으로서 참 뿌듯하고 감사합니다. 이 연구가 한국 감리교와

	모든 개신교회에 좋은 교보재가 되기를 바라고 원합니다. 참여자로 인터뷰를 진행하면서 부담보다는 기대하는 마음이 더 컸지만, 긍정의 말보다는 부정의 말이 더 많이 나올 수밖에 없기 때문에 걱정과 우려가 되었던 것도 사실입니다. 하지만 그 걱정과 우려 덕분에 인터뷰를 임하는 자세가 신중해졌고, 그로 인해 솔직하면서도 가볍지 않은 자세로 인터뷰에 임할 수 있었습니다. 좋은 기회를 주신 연구자님께 다시 한 번 감사의 말씀을 드립니다. 연구 참여자들이 직접 경험한 사례들만 본다면 감리교 목사 안수를 포기한 결정적 요인이 감리교 목회자들의 부정적인 요소라고 느껴지기에 충분합니다. 하지만 감리교 지도자들의 피드백을 보면서 감리교 부교역자들의 영성과 태도에 대해서도 솔직하게 돌아볼 필요가 있다고 여겨집니다. 결국 감리교 목사 안수 포기에 대한 문제는 어떤 특정집단의 문제가 아닌 감리교에 속한 모든 구성원의 문제라고 생각되어 집니다. 어디서부터 단추가 잘못 꿰어졌는지 알 수 없지만, 목사 안수 포기라는 이 문제를 바로 잡기 위해서는 감리교의 모든 구성원들이 함께 모여 심층적인 연구와 토론이 필요하다고 생각합니다. 사실 이 문제를 바로 잡기 위해서는 목회자 개개인의 상황보다는 교단의 제도와 시스템을 개선해야 함이 마땅하다고 생각합니다. 감리교 구성원들은 이 부분의 심각성을 인지하고 교단의 체질개선을 위한 심층적인 연구와 토론을 진행해야 할 것입니다. 지금도 수많은 감리교 전도사님들이 목사 안수 포기를 경험하고 있을지도 모릅니다. 모 감리교 지도자의 피드백처럼 그들의 목사 안수 포기는 감리교의 큰 손실입니다. 더 나아가 한국 개신교의 손실입니다. 그렇기에 이 연구를 토대로 하여 한국 감리교가 실질적인 개선을 마련하기를 소망합니다. 감리교 신학생들에게 아낌없는 지원과 지도자들의 멘토링이 진행되어지기를 소망합니다. 그리하여 모든 감리교 전도사님들이 준회원 진급과정을 마치고 이 시대를 이끌어 가는 웨슬리의 후예들이 되기를 간절히 소망합니다.
참여자 G	1980 년대생 부교역자들의 목사 안수 포기 현상을 '포스트 식민주의' 와 '상호의존을 추구하는 소명', '화쟁의 리더십' 이라는 관점으로 바라본다는 표현이 상당히 인상 깊었습니다. 연구자의 연구를 살펴보면서 정말 저뿐만 아니라 여러 일들로 인해 마음의 상처를 받고 목사 안수를 포기하시는 분들이 계신다는 것을 보고 안타까운 마음이 들었습니다. 그리고 담임목회자, 교단지도자 및 신학대학원 교수님들의 피드백 중에 '부교역자들은 기성세대의 것들은 모두 다 잘못되었고, 제거해버려야 할 악습이라는 생각을 넘어서서, 그 안에서도 배울 것은 계승 발전하여 공존하는 화쟁(和諍)의 관점으로 이 문제를 바라봐야 할 것이다' 라는 대목이 또한 인상 깊었습니다. 저를 포함한 다른 연구 참여자 분들께서 비록 목사 안수는 포기했지만 연구자의 프로젝트를 피드백하는 과정에서 소명 의식을 강화하게 되는 계기가 되고 목회의 본질을 다시 마음에 새겨 삶의 자리에서 영혼 구원을 향한 열정을 잃지 않기를 바라며 기도합니다.

참고문헌

(Bibliography)

〈국내 단행본〉

가스펠서브. *교회용어사전.* 서울: 생명의 말씀사, 2013.

강남순. *21세기 페미니스트 신학.* 파주: 동녘, 2018.

_______. *데리다와의 데이트.* 파주: 행성비, 2022.

_______. *젠더와 종교.* 파주: 동녘, 2018.

_______. *페미니즘과 기독교.* 서울: 동녘, 2017.

김민옥. *90년생이 팀장의 성과를 만든다: 밀레니얼세대와 X세대 팀장의 사선문화를 통한 소통.* 서울: 텔루스, 2019.

김영순, 김진희, 강진숙, 정경희, 정소민, 조진경, 조현영, 최승은, 정지현, 오세경, 김창아, 김민규, 김기화, and 임한나. *질적연구의 즐거움.* 서울: 창지사, 2018.

김영천. *질적연구 방법론 Ⅰ: Bricoleur.* 2nd ed. 파주: 아카데미프레스, 2014.

______. *질적연구 방법론 Ⅱ: Methods.* 파주: 아카데미프레스, 2013.

______. *질적연구 방법론 Ⅲ: Case Studies.* 파주: 아카데미프레스, 2013.

______. *질적 연구 방법론 IV: Case Studies.* 파주: 아카데미프레스, 2013.

김진희, 김영순, and 김지영. *질적연구 여행.* 성남: 북코리아, 2015.

김혜란. *Interdependence: A Postcolonial Feminist Practical Theology 상호의존성: 포스트여성주의 실천신학.* Translated by 이호은. 서울: 동연, 2020.

김혜란 and 최은영. *성서에서 만나는 다문화 이야기(다름으로 일구는 하나님 나라).* 충청남도: 도서출판 대장간, 2013.

민경석. *한국교회 2000: 권위주의와 교회 중심주의를 넘어서 봉사하는 교회를 위한 신학과*

제안. 서울: 분도출판사, 2000.

박흥순. *포스트 콜로니얼 성서해석*. 서울: 예영비앤피, 2006.

유기웅, 정종원, 김영석, and 김한별. *질적 연구방법의 이해*. 서울: 박영스토리, 2018.

장정개정위원회. *기독교 대한 감리회 교리와 장정*. 서울: 기독교 대한 감리회 도서출판 KMC 2021.

조성남, 이현주, 주영주 and 김나영. *질적 연구방법과 실제*. 서울: 그린, 2011.

타파크로스. *빅데이터로 보는 밀레니얼 세대*. 서울: 북투데이, 2017.

〈해외단행본〉

Young, Iris Marion. *Justice and the politics of difference*. New Jersey: Princeton University Press, 1990.

〈번역본〉

Spivak, Gayatri C. *Can the Subaltern Speak? 서발턴은 말할 수 있는가?*. Translated by 태혜숙. 서울: 그린비, 2013.

Ubl, Hannah L., Lisa X. Walden, and Debra Arbit. *Managing Millennials For Dummies 더미를 위한 밀레니얼 세대 인사관리*. Translated by 김지연. 서울: 시그마북스, 2018.

Koening, John. *New Testament Hospitality 환대의 신학*. Translated by 김기영. 서울: 한국장로교출판, 2002.

Lancaster, Lynne C. and David Stillman. *Millennial Generation 밀레니얼 제너레이션*. Translated by 양유신. 서울: 더숲, 2010.

Palmer, Parker J. *Let your Life Speak 삶이 내게 말을 걸어올 때*. Translated by 홍윤주. 서울: 한문화, 2021.

Russell, Letty M. *Just Hospitality 공정한 환대*. Translated by 여금현. 서울: 대한기독교서회, 2012.

UNESCO. *Human Beings… Manual for human rights education 모든 인간은… 인권교육지침서*. Translated by 유네스코한국위원회. 서울: 사람생각, 2000.

Flick, Uwe Flick. *Qualitative Research 질적 연구방법*. Translated by 임은미, 최금진, 최인호, 허문경, and 홍경화. 파주: 한울, 2009.

〈석.박사학위 논문〉

김경선. "부교역자 탈진 이해와 극복 방안." ThM thesis, 감리교신학대학교 신학대학원, 2012.

송하성. "부교역자의 소진이 영성에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과." M.A thesis, 장로회신학대학교 기독교와 사회대학원, 2020.

신나은. "부교역자의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 자아탄력성, 업무스트레스, 고용불안정성, 사회적 지지를 중심으로." M.A thesis, 장로회신학대학교 대학원, 2021.

신진섭. "밀레니엄 세대의 개인 특성이 조직 내 갈등 인식에 미치는 영향에 관한 연구 : 공공기관을 중심으로." M.A. thesis, 서울시립대학교 도시과학대학원, 2020.

유수연. "특1급 호텔직원이 지각한 세대차이가 갈등 및 직무탈진에 미치는 영향." M.A. thesis, 세종대학교 관광대학원, 2016.

이동규. "담임목사의 리더십유형과 부교역자의 욕구성향에 따른 목회성과에 관한 연구." Ph.D diss., 국민대학교 대학원, 2007.

조형운. "부교역자의 소명감과 목회스트레스, 자아존중감 및 직무만족도와의 관계." Ph.D diss., 협성대학교 대학원, 2019.

한윤정. "교사협력에 대한 밀레니얼 세대 초등학교 교사들의 인식 연구." M.A. thesis, 서울교육대학교 교육전문대학원: 초등교육행정, 2020.

〈정기간행물〉

강옥초. "그람시와 '서발턴' 개념." *역사교육* vol. 82 (June 2002): 135-61.

김애란 and 류혜옥. "교회 부교역자 아내의 역할갈등에 관한 질적 연구," *한국기독교상담심리학회지* vol. 24, no. 2 (2013): 35-74.

손운산. “낯선 이를 환대하라.” *기독교사상* vol. 640 (April 2012): 260-70.

정경호. “낯선 손님을 대접하는 아브라함과 사라의 환대의 밥상.” *기독교사상* vol. 675, no. 9 (September 2013): 80-91.

황미경. “부교역자 사모의 정체성을 위한 상담 연구.” *연세상담코칭연구* vol. 9 (March 2018): 113-32.

〈Website〉

DJ 진호. “한국교회 내 심각한 임금격차, 박살 난 분배 정의.” *뉴스앤조이*. July 8, 2017. http://www.newsnjoy.or.kr/news/articleView.html?idxno=212041.

DJ 진호. “기업보다 못한 교회의 영적 파산.” *뉴스앤조이*. July 22, 2017. http://www.newsnjoy.or.kr/news/articleView.html?idxno=212249.

강태우. “큰 교회는 왜 사회법과 교회법을 무시할까?” *뉴스엠미디어*. August 7, 2019. http://www.newsm.com/news/articleView.html?idxno=22480.

고종현. “다음세대 이대로 가면 한국교회 희망 없다.” *당당뉴스*. Dec 9, 2016. http://www.dangdangnews.com/news/articleView.html?idxno=27668.

송양현. “제사장직 계승이다!!” *케이엠씨뉴스*. February 23, 2013. http://www.kmcnews.kr/news/articleView.html?idxno=1656.

한경경제용어사전. “MZ세대.” *한국경제*. December 9, 2021. https://dic.hankyung.com/economy/view/?seq=14683.